

2019年日本政府年次報告

「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）」 （2016年6月1日～2019年5月31日）

1. 質問（a）について

労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現するため、日本政府は、2016年9月に使用者側や労働者側のトップも参画する「働き方改革実現会議」を設置し、2017年3月に「働き方改革実行計画」をとりまとめた。2018年6月には、この計画の内容を踏まえて、必要な法改正を行うなど、措置を講じたところである（詳細は質問（b）への回答に記載したとおり）。

2. 質問（b）について

（1）2017年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて

（i）第1条及び第2条。同一価値の労働。法令。

・同一価値の労働に対する男女の同一報酬に関する権利を明確に確立する法令上の枠組みについて

前回の日本政府年次報告に記載しているとおり、労働基準法第4条は「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定し、同条の違反に対しては罰則を設けている（同法第119条）。その具体的内容は、①労働者が女性であることのみを理由として、あるいは、②社会通念として又は当該事業所において女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者に対し賃金に差をつけることを違法としている。

本条約によれば、どのような賃金制度を採用していたとしても、労働者が女性であることのみを理由として、賃金について男女差別的な取扱いをすることを禁止していれば本条約の要請を満たしていると解される。そして、労働基準法第4条はまさにそのような取扱いを禁止していることから、本条約の要請を満たしており、我が国では、批准以来、この解釈を維持している。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（1972年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）については、第6条において、労働者の配置、昇進、降格及び教育訓練、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置、労働者の職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新における性別を理由とした差別を禁止している。また第7条において、性別以外の事由を要件とするこれらの措置のうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置については、合理的な理由がある場合でなければ講じてはならないとしており、いわゆる間接差別を禁止している。

2016年4月1日から施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）は、前回の日本政府年次報告に記載しているとおり、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、男女間賃金格差の主な要因である管理職比率や勤続年数の男女差を含めた自社の女性の活躍状況について、把握・分析を行い、それらを踏まえた女性の活躍推進のための管理職比

率等の数値目標の設定を含む行動計画の策定等を義務づけている。また、同法では、同じく常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、自社の女性の活躍状況について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（2015年厚生労働省令第162号）で規定する管理職比率や勤続年数の男女差等の14項目から1項目以上を選択して毎年公表することを義務づけている。全ての女性が自らの希望に応じて個性と能力を発揮できる社会の実現に向け、女性活躍を更に推進するため、これらの義務対象を常時雇用する労働者101人以上の事業主へ拡大すること等を内容とする女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（2019年法律第24号。）が第198回通常国会において成立した。

また、日本政府は、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定や目標達成を促進する助成金制度や、行動計画の策定を支援する事業を引き続き実施し、女性の活躍に取り組む企業を支援している。

現行の女性活躍推進法の規定における、行動計画策定義務対象である常時雇用する労働者が301人以上の事業主の届出率は、2018年12月末時点で99.3%となっており、制度の浸透と定着がみられる。また、現在は行動計画の策定が努力義務である、常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、届出数は同時点で5,681社となっており、中小企業においても一定の取組がみられるところ、今回の法改正により計画的なPDCAサイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの事業主が取り組むこととなり、管理職に占める女性比率の上昇や勤続年数の男女間格差の縮小が進み、男女間賃金格差の縮小にもつながるものと日本政府は考えている。

現状では、民間企業の課長級以上の役職者に占める女性の割合は2015年に8.7%であったところ、2018年には9.9%まで上昇している。また、男女間賃金格差も着実に縮小してきており、2015年には男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比（時間あたり）は73.6であったところ、2017年には74.7となっている（別添1参照）。

なお、女性活躍推進法に基づき策定する行動計画に「男性の賃金に対する女性の賃金の比率」のデータを加えることを検討することという委員会の要請に対しては、以下のとおり考えている。

女性活躍推進法に基づく行動計画においては、前述のとおり、まず自社の女性の活躍状況について把握を行うことを義務づけているが、その中で男女の賃金の差異については、事業主が必要に応じて状況把握を行う項目となっている。また、男女間賃金格差の主な要因である管理職比率や勤続年数の男女差を含めた自社の女性の活躍状況については状況把握を義務づけており、それらの状況把握・分析を踏まえ女性の活躍推進のための管理職比率等の数値目標の設定を行うこととしている。

- ・ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための法令の整備について

労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現するため、我が国では、2016年9月に使用者側や労働者側のトップも参画する「働き方改革実現会議」を設置し、2017年3月に「働き方改革実行計画」をとりまとめた。この計画では、非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正をはじめとする労働制度の改革の方向性等を示しており、2018年6月には、この計画の内容を踏まえて、必要な法改正を行った。

その一部として、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるよう、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、①不合理な待遇差（基本給、賞与、手当等の全ての待遇差）を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③①や②の義務に関する行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備を内容とする法改正を行った。

日本政府としては、非正規雇用労働者として働く方の待遇改善をさらに徹底することは、男女間の賃金格差の是正にも資するものであると考えている。

- ・ 性別職域分離について

男女雇用機会均等法第5条及び第6条において、労働者の募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練等における性別を理由とする差別を禁止するとともに、第7条において、いわゆる間接差別を禁止しており、水平的及び垂直的性別職域分離の解消に取り組んでいる。

また、前述の女性活躍推進法に基づく状況把握においては、雇用管理区分ごとの女性の採用割合等とともに管理職に占める女性労働者の割合等を把握することを事業主に求めており、この点においても水平的及び垂直的な性別職域分離に取り組んでいる。

- （ii）非正規雇用：パートタイム及び有期雇用。

- ・ 客観的職務評価について

これまでの日本政府年次報告において述べたとおり、我が国においても、基本給の決定において職務給的要素を加味する企業もあるが、職務給を設けている場合でも部分的に職能給と職務給を組み合わせるなど配慮し、完全に職務給となっている企業は少ないと考えられる。

このことから、一時点の職務内容により賃金を決定する客観的職務評価方法は我が国の賃金制度にはなじまないものと考えられる。

このような現状を踏まえ、2013年の日本政府年次報告においても述べたとおり、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」報告書では、能力評価の形で行われる人事評価の際に、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明確・透明な制度を構築することが重要であるとしており、これを受けて作成された、「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」では、労使が賃金制度を見直すための視点として①公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や仕事配分、人材育成など、賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善、③過去の性差別的な雇用管理や、職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって事実上生じている格差を解消するための取組（ポジティブ・アクション）、の3点を盛り込み、企業の自主的かつ積極的な見直しを促しているところである。

また、当該ガイドラインをより利用しやすいものに改善するとともに、その普及を図るために、2011年度からは、各業界の使用者団体と労働組合双方の参加による検討を経て、業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえ、「業種別『見える化』支援ツール」（以

下「見える化ツール」という。)と、見える化ツールの活用法を紹介する「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」を作成・普及している。

見える化ツールについては、2014年度までに百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業、地方銀行業、製造業（加工食品（冷凍食品等）分野）、製造業（電機・電子・情報通信分野）、製造業、旅行業、クレジット業、建設業、信用金庫業、貿易業の12業種について作成している。

男女雇用機会均等法においては、(i)で述べたとおり、性別を理由とした配置、昇進、降格等における差別を禁止している。その上で、女性活躍推進法においては、事業主は自社の評価・登用や多様なキャリアコースについて必要に応じて状況把握を行うこととしている。また、女性活躍推進法については、現在常時雇用する労働者301人以上の事業主に1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「職業生活に関する機会の提供に関する実績」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする等の内容の改正法が第198回通常国会において成立したところであり、求職者の職業選択に資する情報公表を推進することとしている。

また、職務評価については、前回の日本政府年次報告で述べたパートタイム労働者と正社員の仕事を点数化して比較する「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」を2019年3月に改訂し、パートタイム労働者に加えて有期雇用労働者を雇用する事業主も活用できるよう対象を拡大し、表題を「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」に変更した。なお、これは(i)で述べた「同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消」に向け、企業が自社の賃金制度の点検・検討を行う際の有効な手法として、周知しているところである。日本政府としては、その内容についてWebサイトで情報提供するとともに、事業主向けセミナーの実施等による普及啓発やコンサルタントによる導入支援を行っている。

- ・ 公的部門及び民間部門における正規雇用及び非正規雇用の分類横断的な報酬水準の調整のための措置について

前回の日本政府年次報告にも記載しているように、国家公務員の給与は、国家公務員法第62条に基づいて職務給の原則により決定しており、同法第27条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されている。具体的には、国家公務員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律により、性別にかかわらず、官職の職務と責任に基づいて決定されるよう、職務の種類に応じ共通の俸給表が適用されるほか、同法及び同法に基づく人事院規則により、給与に関する詳細な共通の基準が定められている。

委員、顧問、参与等以外の非常勤職員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の規定に基づき、各庁の長が、常勤の職員の給与との権衡を考慮して支給することとされている。

地方公務員の給与についても、国家公務員と同様、地方公務員法第24条第1項に基づいて職務給の原則により決定しており、同法第13条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されている。具体的には、地方公務員の給与は、各地方公共団体の

条例により、性別にかかわらず、職務と責任に基づいて決定されるよう、職務の種類に応じ共通の給料表が適用されるほか、条例及び条例に基づく規則等により、給与に関する詳細な共通の基準が定められている。

民間部門については、（i）で述べたとおり、日本政府は、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため、2018年6月に必要な法改正を行った。日本政府としては、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、正規雇用労働者との間での不合理な待遇差をなくすための規定の整備等を行うことは、正規雇用及び非正規雇用との間での報酬水準の調整を促進することにも資すると考えている。

- ・ 正規労働者と非正規労働者の雇用に関する新たなガイドラインの策定について

厚生労働省は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消に関し、2018年12月に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（2018年厚生労働省告示第430号。いわゆる「ガイドライン」）」を策定した。本ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理と認められ、いかなる待遇差は不合理でないのか等の原則となる考え方と具体例を待遇ごとに示すものである。本ガイドラインの写しについては別添2のとおり。本ガイドラインは、厚生労働省のウェブサイトやリーフレット等において周知を行っている。日本政府は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律や本ガイドラインの施行を通じて、今後とも、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいく。

- ・ 女性の正規雇用への就職及び再就職の機会を改善するための措置について

女性の正規雇用への就職及び再就職の機会を改善するための措置としては、（i）で述べた女性活躍推進法による取組のほか、例えば、以下の取組が挙げられる。

女性が出産・子育てをしながら働き続けることができる環境を整備するため、育児・介護休業法による育児休業や育児短時間勤務制度等の両立支援制度を取得しやすい職場環境整備を行っている。

また、マザーズハローワーク等における子育て女性等に対するきめ細かな就職支援の実施や、公的職業訓練における託児サービス付き職業訓練の実施に取り組んでいる。

さらに、日本政府は、配偶者手当のあり方の検討も行っている。パートタイム労働者として働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当について、配偶者の働き方にとって中立的な制度となるよう見直しを進めるために、日本政府は、2015年12月に「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」を設置した。同検討会は、2016年3月にかけて3回開催され、配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された企業の事例等を紹介する報告書を取りまとめた。その後、2017年度税制改正において配偶者控除等の見直しが行われたこと等も踏まえ、リーフレットを改訂するとともに、2018年1月にモデル就業規則の配偶者手当に関する記載を改訂した。このモデル就業規則も活用しながら、企業における配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項等について、事業主に対してリーフレット等により周知を行っている。

・臨時雇用、派遣、パートタイム労働、有期雇用、無期フルタイム雇用における男女の参加及び給与水準に関する統計について

臨時雇用労働者、派遣労働者、パートタイム労働者、有期雇用労働者、無期雇用労働者の雇用者数については別添３のとおり。

また、臨時雇用労働者、無期雇用労働者、有期雇用労働者の男女間所定内給与格差（時間当たり）については、別添４のとおり。派遣労働者及びパートタイム労働者の男女間所定内給与格差に関する統計はない。

（iii）パートタイム労働。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）第８条は、雇用するパートタイム労働者の待遇と通常の労働者の待遇との相違が、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとしている。

２０１６年パートタイム労働者総合実態調査によると、２０１５年４月１日のパートタイム労働法改正を機に実施した措置があると回答した事業所３９．４％のうち、パートの賃金等処遇を正社員との均等・均衡を考慮して見直した割合は３０．７％となっている。

なお、パートからフルタイム、有期から無期に転換した労働者に関する男女別の統計はない。

連合が地方公共サービスにおける職務の分類に関して提起した問題に対処するための措置について、総務省としては、これまで２００９年、２０１４年に通知を発出し、適正な任用及び処遇を含めた勤務条件の確保に向けて必要な助言を行ってきた。２０１７年には地方公務員法及び地方自治法の一部改正を行い、臨時・非常勤職員の任用の適正化を図った。具体的には、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、一般職の非常勤職員に対する給付について規定の整備を行った（２０２０年４月１日施行）。

今後は、引き続き臨時・非常勤職員の職務の内容等に応じた必要な処遇の確保に取り組んでいくとともに、改正法の施行に向けた必要な取組を進めていくこととしている。

（iv）コース別雇用管理制度。

中心的なキャリアコースにおける女性の割合について、男女雇用機会均等法においては、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないことを規定している。その上で、女性活躍推進法においては、常時雇用する労働者数が３０１人以上の事業主に対して、雇用管理区分ごとの女性労働者割合を把握しその課題について分析することを義務付けており、必要に応じて把握・分析を行う項目として雇用管理区分ごとの採用における男女の競争倍率や、職種や雇用形態の転換実績等を定めている。また、女性活躍推進法については、（ii）で述べたとおり、常時雇用する労働者３０１人以上の事業主に「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目から１項目以上公表することとする等の内容の改正法が第１９８回通常国会において成立したところであり、女性の職業生活と家庭生活との両立支援を一層促進することで、女性労働者がその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境整備を行っている。

2017年に行った調査によると、10人以上の企業においてコース別雇用管理制度を導入しているのは6.5%である。それらの企業における正社員・正職員総合職のうちの女性割合は15.1%となっている。

キャリアパス間での客観的職務評価を促進するための措置については、前述のとおり、客観的職務評価は我が国の賃金制度になじまないものとする。

転勤要件については、(2)(ii)において回答する。

(2) 2017年条約勧告適用専門家委員会のダイレトリクエストについて

(i) 第1条。条約適用の進展：男女の賃金格差

(1)(ii)において述べているとおり、国家公務員の給与は、国家公務員法第62条に基づいて職務給の原則により決定しており、同法第27条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されている。具体的には、国家公務員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律により、性別にかかわらず、官職の職務と責任に基づいて決定されるよう、職務の種類に応じ共通の俸給表が適用されるほか、同法及び同法に基づく人事院規則により、給与に関する詳細な共通の基準が定められている。

よって、性別の差異に基づく異なる給与上の取扱いをしているものではない。

また、地方公務員の給与についても、地方公務員法第24条第1項に基づいて職務給の原則により決定されており、同法第13条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されていることから、地方公務員の給与は、性別にかかわらず、同一の基準により、職務と責任に基づいて決定されている。

さらに、前回の日本政府年次報告に引き続き下記の統計情報を提供する。

(a) 一般労働者の男女間所定内給与格差（時間当たり）の推移（別添1）

(b) 産業別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添5）

(c) 職種別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添6）

(d) 一般労働者（フルタイム）の産業計平均勤続年数（別添7）

(e) 役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）（別添8）

別添1によれば、2015年には男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比は73.6であったところ、2017年には74.7となっている。

また、別添5のとおり、産業別の男女間所定内給与格差（時間当たり）については、産業計の男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比は74.7となっているが、「金融業、保険業」で62.7、一方「運輸業、郵便業」で81.7など、産業によってばらつきがみられる。

職業別の男女間賃金格差については、別添6のとおり、例えば高校学校教員で男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比は88.7である。

一般労働者（フルタイム）の産業計平均勤続年数については、別添7のとおり、1990年代には5.2年の男女差があったものの、女性の勤続年数が延びたことにより、2017年には4.1年にまで縮小した。

役職別管理職に占める女性の割合（企業規模100人以上）については、別添8のとおり、年々上昇しており、2018年における課長級以上の役職に占める女性の割合は

9. 9%となっている。

ただし、別添8を除く上記の統計については、有期契約労働者についても含んだ数値となっている。

なお、公共部門における男女間賃金格差に関する統計はない。

(ii) 第1条及び第2条。法令。間接差別。

前回の日本政府年次報告に記載しているとおり、間接差別については、男女雇用機会均等法において、合理的理由がない場合に間接差別として違法とされる措置として、公労使三者構成の審議会においてコンセンサスの得られた3つの措置を厚生労働省令（船員については国土交通省令）として定めている。当該省令の該当部分は以下のとおり。（船員に関する男女雇用機会均等法施行規則にも同様の規定がある。）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（1986年労働省令第2号）

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- 二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- 三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

また、当該省令の写しは別添9のとおり。

当該省令の第2条第2号において、転勤要件を禁止しており、具体的には労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更及び労働者の昇進に当たって、転勤要件を設けることについて、合理的な理由がある場合でなければこれを講じてはならないとしている。

当該条項については、当初は対象を総合職に限っていたところ、2014年に全労働者に拡大したことで、特に女性の柔軟な職種転換が可能になったと考えている。

また、合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

例1) 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

例2) 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんど無い場合

2018年8月から12月までの労働政策審議会雇用環境・均等分科会における議論では、新たな判例が出ていないこと等を踏まえ、間接差別の対象をさらに拡大するとの結論には至らなかった。

（iii）第3条。客観的職務評価

国家公務員については、前回までの日本政府年次報告にも記載しているように、国家公務員法第62条により法定されている職務給の原則は、この前提となる職務評価について、一般職の職員の給与に関する法律第6条第3項及び人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）第3条に基づき、人事院が定める標準職務表に掲げる標準的な職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されることにより行われることとされており、その内容については公表されている。

地方公務員についても、地方公務員法第24条第1項により法定されている職務給の原則は、この前提となる職務評価について、地方公務員法第25条、各地方公共団体の条例、規則等に基づき、等級別基準職務表に掲げる基準となるべき職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されることにより行われることとされており、その内容については公表されている。

民間部門については、（1）（ii）を参照。

また、質問（b）への回答で述べたとおり、男女雇用機会均等法第6条及び第7条において、労働者の配置、昇進、降格及び教育訓練のほか、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置における差別及び間接差別を禁止しており、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、2017年度、同条関係で事業主に対して30件の指導を行っている。さらに、2017年に全国の労働基準監督機関において、135,785件の定期監督等が実施され、うち労働基準法第4条違反として指導が行われた件数は5件である（質問（c）への回答参照）。

男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドラインについては、

（1）（ii）を参照。また、当該ガイドラインについては厚生労働省HPへの掲載、パンフレットによる周知等の取組により、利用の促進を図っている。

（iv）実施。

条約の原則の尊重を確保するための手続については、男女雇用機会均等法に関しては、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（船員については地方運輸局海上安全環境部、海事振興部）における相談、指導及び紛争解決援助等を実施することにより担保されていると考えている。

法の施行状況について、2018年における労働基準法第4条違反の主な事例として、以下については、性別によって取扱いが異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。

（a）女性という理由で男性より低い時給額で賃金を支給しているもの

（b）手当について、女性という理由で女性労働者のみ不支給とするもの

前回の日本政府年次報告で述べたとおり、労働基準監督官は、事業場等に対し必要な書類の提出を求め、又は使用者や労働者に対し尋問を行うことにより、事業場における賃金の取扱いについて詳細に調査した結果、当該事業場における賃金の差が、労働者が女性であることを理由とするものか、職務、能率、技能等の差によるものであるかどうか等を確認し、同条違反である場合には必要な指導を実施しているところである。なお、

船員については船員労務官によって指導等が行われている。

本条約の原則に係る労働基準法第4条に基づく判決に関する情報については、「4. 質問（c）について」において回答する。

3. 質問（c）について

前回の日本政府年次報告において情報提供した、「東和工業事件」については、二審の高裁において原告（労働者）一部勝訴、最高裁において上告が棄却され、高裁の判決が確定した。2017年に全国の労働基準監督機関において、135,785件の定期監督等が実施され、うち労働基準法第4条違反として指導が行われた件数は5件である。

船員労務官による船舶及び事業場の監査（2016年4月1日から2018年3月31日まで9,518件）において、男女同一賃金の原則に係る違反は発見されなかった。

4. 質問（d）について

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）一般社団法人 日本経済団体連合会

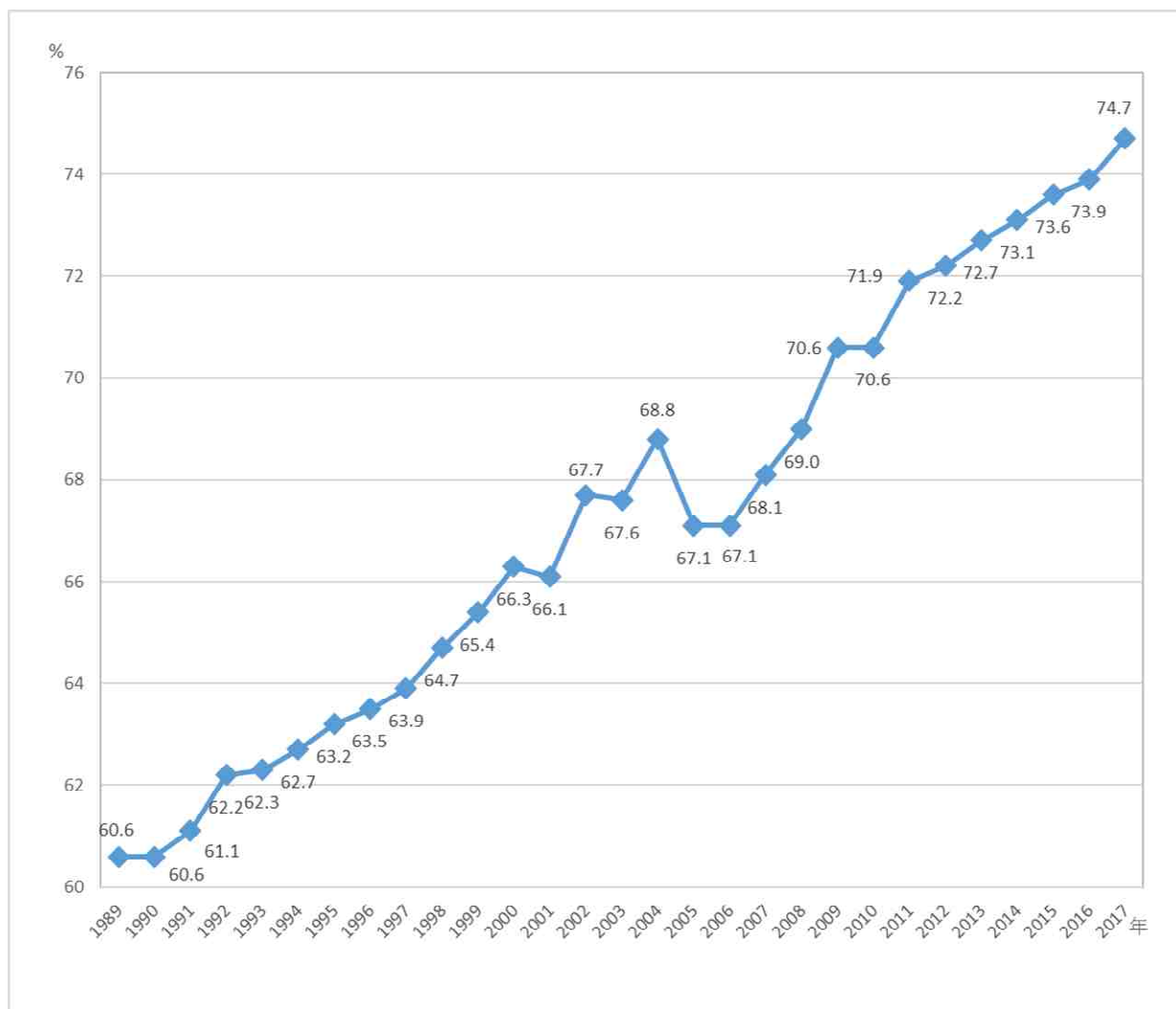
（労働者団体）日本労働組合総連合会

5. 質問（e）について

2016年2月8日付全石油昭和シェル労働組合の見解、同年5月24日付全国生協労働組合連合会の見解及び同年10月3日付全国労働組合連合の見解を添付する（別添12～14）

(別添1)

○ 一般労働者の男女間所定内給与格差(時間当たり)の推移



(備考)

1. 出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 各年の男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を 100 とした、女性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額の割合。

○厚生労働省告示第430号

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の11及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第15条第1項の規定に基づき、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針を次のように定め、平成32年4月1日から適用する。ただし、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）附則第3条第1項に規定する中小事業主については、短時間・有期雇用労働者に係る規定は、平成33年4月1日から適用する。

平成30年12月28日

厚生労働大臣 根本 匠

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

目次

- 第1 目的
- 第2 基本的な考え方
- 第3 短時間・有期雇用労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第4 派遣労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第5 協定対象派遣労働者
 - 1 賃金
 - 2 福利厚生
 - 3 その他

第 1 目的

この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第 8 条及び第 9 条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア

ア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相

違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 9 条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第 10 条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第 8 条及び第 9 条並びに労働者派遣法第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第 3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第 8 条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第 9 条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者との能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者との基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日

に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している A 社において、通常の労働者である X が有期雇用労働者である Y に比べて多くの経験を有することを理由として、X に対し、Y よりも基本給を高く支給しているが、X のこれまでの経験は X の現在の業務に関連性を持たない。

（２）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

（問題とならない例）

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給している A 社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者である X に対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ A 社においては、通常の労働者である X は、短時間労働者である Y と同様の業務に従事しているが、X は生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Y は、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A 社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、X に Y に比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同じの勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同じの基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同じの昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注)

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルー

ルの相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールが異なる場合は、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している A 社において、通常の労働者である X と同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者である Y に対し、X と同一の賞与を支給している。

ロ A 社においては、通常の労働者である X は、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者である Y や、有期雇用労働者である Z は、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A 社は、X に対しては、賞与を支給しているが、Y や Z に対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している A 社において、通常の労働者である X と同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者である Y に対し、X と同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している A 社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給している A 社において、通常の労働者である X の役職と同一の役職名（例えば、店長）であっ

て同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるＹに対し、同一の役職手当を支給している。

- ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるＹに、Ｘに比べ役職手当を低く支給している。

（２）業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

（３）交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ Ａ社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

- ロ Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるＹについては、採用に当たり、交替

制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

（４）精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

（５）時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（６）深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同

一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

(9) 単身赴任手当

通常の労働者と同じの支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同じの地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。）

通常の労働者と同じの事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。

(2) 転勤者用社宅

通常の労働者と同じの支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中

に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この（３）、第４の４（３）及び第５の２（３）において「有給の保障」という。）

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週２日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

（４）病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者との病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

（５）法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者との勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

（問題とならない例）

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与

していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続 10 年で 3 日、20 年で 5 日、30 年で 7 日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

第4 派遣労働者

労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

また、同条第 2 項において、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。

他方、労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第 30 条

の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

（1）基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。A社の通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をXに支給している。これに対し、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、その能力を習得していないため、B社はその能力に応じた基本給をYには支給していない。

ロ 派遣先であるA社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であってA社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、B社はYに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はXを上回っているものの、Xほど基本給を高く支給していない。

ハ 派遣先であるＡ社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の職場で同一の業務に従事している。Ｂ社は、Ａ社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Ｙに対して、Ｘほど基本給を高く支給していない。

ニ 派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の能力又は経験を有しているところ、Ｂ社は、Ａ社がＸに適用するのと同じ基準をＹに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、Ａ社がＸに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸに比べて経験が少ないことを理由として、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していないが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

（２）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

（問題とならない例）

イ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、

B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、その販売実績がA社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、A社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分支給している。

- ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYと同様の業務に従事しているが、XはA社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。B社はYに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にA社が行っている支給を、Yについて当該通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

- (3) 基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この（3）において同じ。）に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、A社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

(問題となる例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、YのA社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。

- (4) 昇給であって、労働者の勤続（派遣労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この（4）において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

- (注) 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及

び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 賞与

賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者にあつては、派遣先。以下この2において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であつて、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同じの賞与を支給している。

ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、A社に雇用される通常の労働者であるZや、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社はXに対して賞与を支給しているが、Zに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、B社はYに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

（問題となる例）

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であつて、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同じの賞与を支給していない。

- ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるＡ社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに賞与を支給していない。

３ 手当

（１）役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同じの役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同じの役職手当を支給している。

ロ 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同じの役職名であって同一の内容の役職に就くＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあっては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であ

るXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるA社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないYに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にA社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。A社には、職務の内容がYと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるZがいるところ、B社はYに対し、A社が

Zに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。A社はXに対して特殊勤務手当を支給しているが、B社はYに対して特殊勤務手当を支給していない。

(4) 精皆勤手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との精皆勤手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者との時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者との割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、A社がXに支給するのと同じ深夜労働又は休日労働に対して支給さ

れる手当を支給している。

(問題となる例)

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、Yが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるA社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、B社の店舗採用であってA社に派遣される派遣労働者であるYが、A社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ 派遣先であるA社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者に、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）派遣労働者であるYに支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXに食事手当を支給している。派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYにA社がXに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

(9) 単身赴任手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、A社はXに対し地域手当を支給し

ている。一方、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社に派遣されている間転勤はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（1）において同じ。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されているYに対しては、A社がXに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、A社に派遣されている派遣労働者であって、週2日の勤務であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。

働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

（５）法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この（５）において同じ。）に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であつて、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者との勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。

（問題とならない例）

派遣先であるA社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与している。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

（１）教育訓練であつて、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であつて、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派

遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置又は給付

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第 5 協定対象派遣労働者

協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 賃金

労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものでなければならないこととされている。

また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。

さらに、同項第 3 号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされている。

2 福利厚生

- (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（1）において同じ。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者との同一の事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

- (2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

- (3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

- (4) 病気休職

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有

期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるYについて、病
気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であつて、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であつて、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、B社に雇用される通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

3 その他

- (1) 教育訓練であつて、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であつて、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

(別添3)
月末一週間の就業時間別非農林業雇用者

※ベンチマーク人口切替えのため、2013年から2016年については、比率を除き時系列接続用数値である。

時系列接続用数値(実数)(万人)

	男女計				女性				男性			
	総数(非農林業雇用者)	休業者	週1～34時間	週35時間以上	総数(非農林業雇用者)	休業者	週1～34時間	週35時間以上	総数(非農林業雇用者)	休業者	週1～34時間	週35時間以上
2013 平成25年	5514	102	1572	3811	2389	66	1065	1246	3125	36	507	2565
2014 平成26年	5560	110	1655	3761	2420	73	1114	1219	3139	38	540	2542
2015 平成27年	5610	113	1640	3824	2460	76	1114	1258	3149	37	525	2567
2016 平成28年	5696	114	1690	3858	2517	78	1147	1277	3179	36	542	2580
2017 平成29年	5762	120	1607	3998	2564	83	1123	1344	3197	37	485	2653
2018 平成30年	5877	137	1817	3888	2644	94	1231	1305	3233	43	586	2584

出所: 総務省統計局「労働力調査」より作成。

(別添3)

雇用形態別役員を除く雇用者数

※ベンチマーク人口切替えのため、2005年から2016年については、比率を除き時系列接続用数値である。

※2011年の数値は補完推計値。

時系列接続用数値(実数)(万人)

	男女計			女性			男性		
	正規の職員・ 従業員数	非正規の職 員・従業員数	労働者派遣事 業所の派遣社 員	正規の職員・ 従業員数	非正規の職 員・従業員数	労働者派遣事 業所の派遣社 員	正規の職員・ 従業員数	非正規の職 員・従業員数	労働者派遣事 業所の派遣社 員
2002 平成14年	3489	1451	43	1052	1021	33	2437	431	10
2003 平成15年	3444	1504	50	1034	1061	37	2410	444	13
2004 平成16年	3410	1564	85	1025	1098	57	2385	466	28
2005 平成17年	3375	1634	106	1018	1126	64	2357	507	42
2006 平成18年	3415	1678	128	1036	1159	78	2378	519	49
2007 平成19年	3449	1735	133	1041	1196	81	2408	539	54
2008 平成20年	3410	1765	140	1043	1205	85	2367	560	55
2009 平成21年	3395	1727	108	1050	1200	72	2345	527	37
2010 平成22年	3374	1763	96	1051	1223	63	2324	540	35
2011 平成23年	3355	1812	96	1040	1241	59	2315	571	39
2012 平成24年	3345	1816	91	1042	1249	55	2304	566	36
2013 平成25年	3302	1910	116	1029	1298	69	2273	611	48
2014 平成26年	3288	1967	119	1022	1335	72	2267	631	48
2015 平成27年	3317	1986	127	1045	1350	77	2272	636	50
2016 平成28年	3367	2023	133	1080	1373	78	2287	651	55
2017 平成29年	3423	2036	134	1114	1389	81	2310	647	53
2018 平成30年	3476	2120	136	1137	1451	85	2339	669	51

出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

(別添3)
雇用契約期間別役員を除く雇用者数
※2018年1月の調査票変更以降の調査事項のため、過去数値はない。

実数(万人)

	男女計					女性					男性				
	役員を除く雇用者	無期の契約	有期の契約	1年以下	雇用契約期間の定めがあるかわからない	役員を除く雇用者	無期の契約	有期の契約	1年以下	雇用契約期間の定めがあるかわからない	役員を除く雇用者	無期の契約	有期の契約	1年以下	雇用契約期間の定めがあるかわからない
2018 平成30年	5605	3680	1563	770	331	2589	1457	915	485	195	3016	2222	648	285	136

出所:総務省統計局「労働力調査」より作成。

(別添4)

無期雇用労働者、有期雇用労働者、臨時労働者の男女間所定内給与格差(時間当たり)

区分	男女間所定内給与格差 (時間当たり)
無期雇用労働者	76.3
有期雇用労働者	80.3
臨時労働者	49.7

出所:厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」より作成。

各区分における男性労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100とした、
女性労働者の1時間当たり平均所定内給与額の割合。

無期雇用労働者とは、期間を定めずに雇われている労働者をいう。

有期雇用労働者とは、1か月を超える期間を定めて雇われている労働者並びに、
日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち
調査対象月の前月及び前々月にそれぞれ18日以上雇われた労働者をいう。

臨時労働者とは、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち
調査対象月の前月及び前々月に雇われた日数がいずれかの月において
17日以下の労働者をいう。

(別添5)

○ 産業別男女間所定内給与格差(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差 (時間あたり)
産業計	74. 7
鉱業, 採石業, 砂利採取業	76. 2
建設業	73. 1
製造業	67. 1
電気・ガス・熱供給・水道業	77. 8
情報通信業	77. 9
運輸業, 郵便業	81. 7
卸売業, 小売業	69. 7
金融業, 保険業	62. 7
不動産業, 物品賃貸業	72. 7
学術研究, 専門・技術サービス業	72. 0
宿泊業, 飲食サービス業	75. 9
生活関連サービス業, 娯楽業	78. 1
教育, 学習支援業	69. 9
医療, 福祉	75. 9
複合サービス事業	72. 6
サービス業(他に分類されないもの)	81. 7

出所: 厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」より作成。

各産業における男性一般労働者の1時間あたり平均給与内給与額を100とした、
各産業の女性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額の割合。

○ 職種別男女間所定内給与格差(時間当たり)

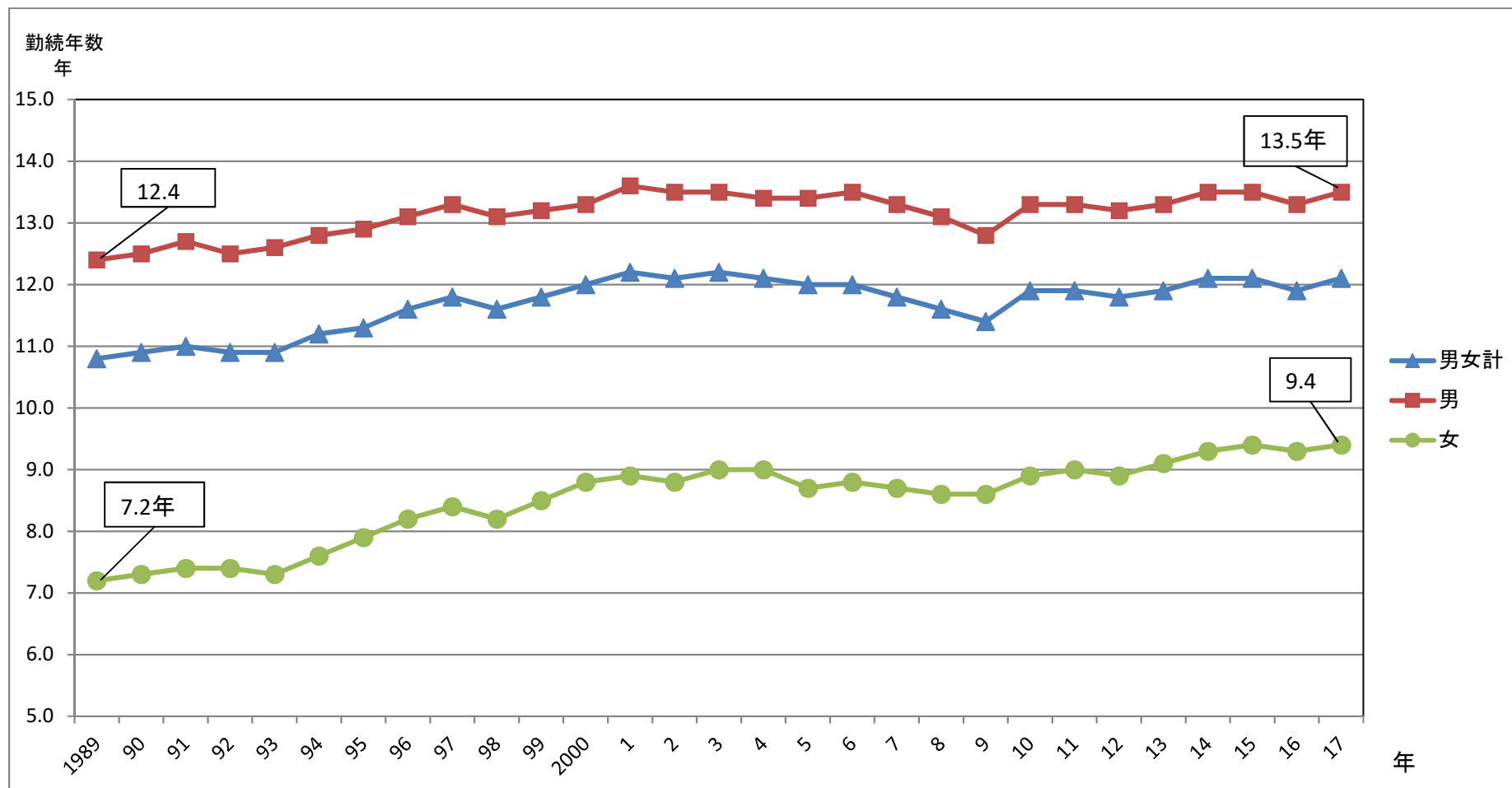
区 分	男女間所定内給与格差(時間あたり)
化学分析員	83. 0
医師	81. 5
薬剤師	94. 7
臨床検査技師	96. 8
理学療法士、作業療法士	97. 2
福祉施設介護員	91. 9
公認会計士、税理士	107. 4
高等学校教員	88. 7
大学講師	91. 0
各種学校・専修学校教員	86. 0
個人教師、塾・予備校講師	87. 0
デザイナー	77. 5
電子計算機オペレーター	84. 5
百貨店店員	82. 3
販売店員(百貨店店員を除く。)	81. 4
理容・美容師	90. 5
洗たく工	79. 8
調理士	76. 7
調理士見習	85. 8
給仕従事者	83. 5
娯楽接客員	85. 8
金属検査工	70. 5
通信機器組立工	75. 1
プリント配線工	79. 1
軽電機器検査工	75. 6
パン・洋生菓子製造工	80. 8
ビル清掃員	80. 7

出所:厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」より作成。

※ 以下の基準を満たす職種を抽出し、男女間の所定内給与の格差を算出。

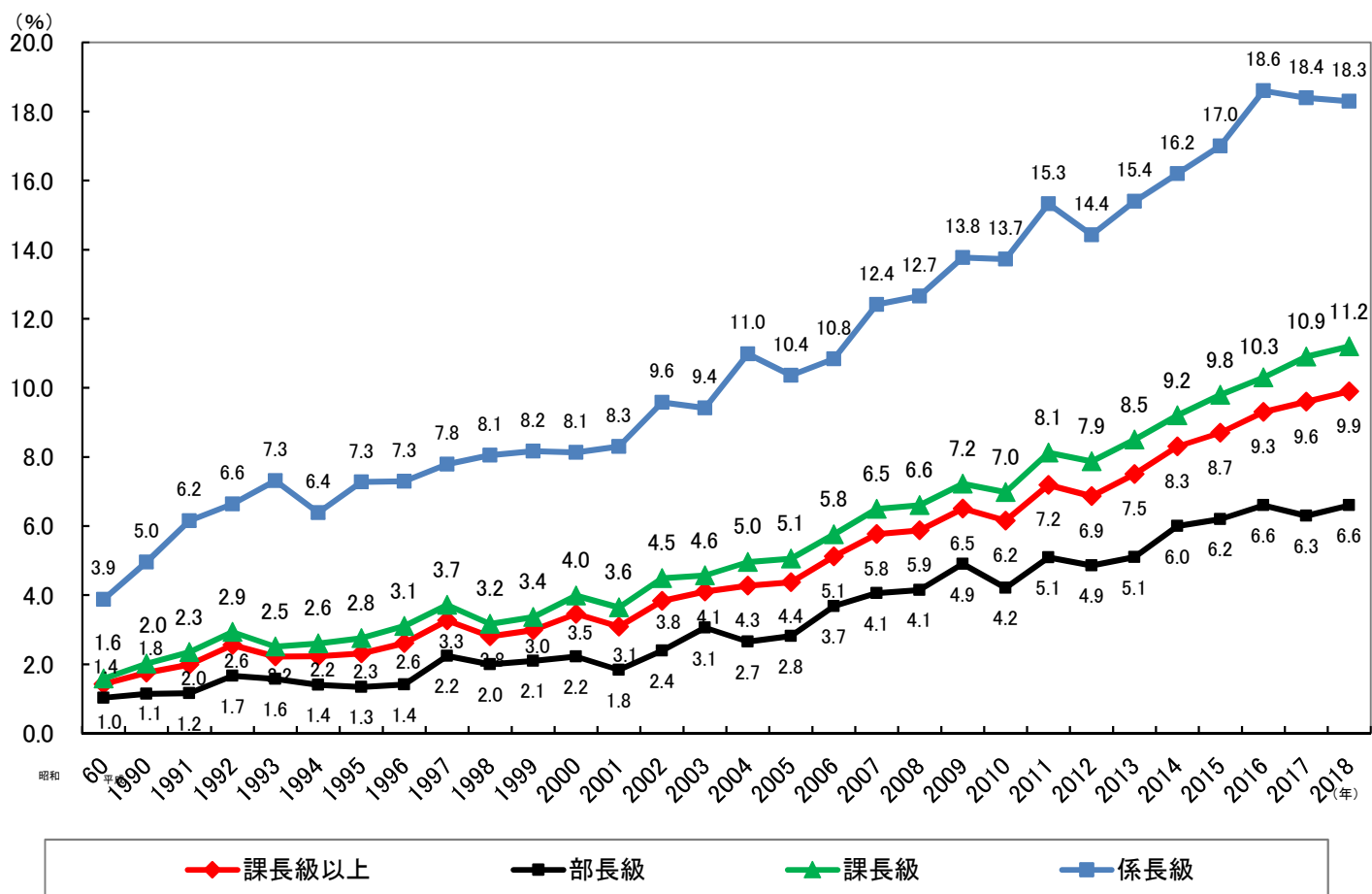
- ・労働者数が5千人以上である職種
- ・職種別労働者における女性の割合が30～70%の範囲内である職種
- ・男女間の勤続年数の差が5年未満の職種

一般労働者(フルタイム)の産業計平均勤続年数



管理職の女性比率

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

(労働省令第二号)

平成九年九月二五日同 第三号

同 一〇年 三月一三日同 第 七号

同 一 年 一 月 一 日 同 第 五 号

同 一 二 年 一 月 三 一 日 同 第 二 号

同 一 二 年 一 〇 月 三 一 日 同 第 四 一 号

同 一三年 九月一日厚生労働省令第一九一号

同 一 四 年 二 月 二 二 日 同 第 一 四 号

同 一八年一〇月一日同 第一八三號

同 一九年一〇月一日同 第一二二号

同 二五年二月二十四日同 第一三三三號

同 二八年 三月三一日 同 第八〇号

同 二八年 八月 二日 同 第一三七号

雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子

労働者の福祉の増進に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第九条、第十条、第十四条、第二十一条及び第三十三条第二項の規定に基づき、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則を次のように定める。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

（平九劳令三一・平一〇劳令七・改称）

(福利厚生)

第一条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「法」という。）第六条第二号の厚生労働省令で定める福利厚生措置は、次のとおりとする。

一 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために
行われる資金の貸付け

二 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付

三 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付

四 住宅の貸与

(昭六三劳令三三・一部改正、平一〇劳令七・旧第二条繰上・一部改正、平一二劳令四一・平一八厚劳令一八三・一部改正)

(実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置)

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- 二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に關する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に應じることができることを要件とするもの
- 三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

(平一八厚劳令一八三・全改、平二五厚劳令一三三・一部改正)

(法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に關する事由)

第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に關する事由は、次のとおりとする。

一 妊娠したこと。

二 出産したこと。

三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。

四 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十四条の二第一号若しくは第六十四条の三第一項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第六十四条の二第一号若しくは女性労働基準規則(昭和六十一年労働省令第三号)第二条第二項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。

五 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第二項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。

六 労働基準法第六十五条第三項の規定による請求をし、又

は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

七 労働基準法第六十六条第一項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第三十二条第一項の労働時間若しくは一日について同条第二項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第六十六条第二項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日労働しなかつたこと又は同法第六十六条第三項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。

八 労働基準法第六十七条第一項の規定による請求をし、又は同条第二項の規定による育児時間を取得したこと。

九 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

(平一八厚労令一八三・追加、平二八厚労令一三七・一部改正)

(法第十一条の二第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)

第二条の三 法第十一条の二第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

一 妊娠したこと。

二 出産したこと。

三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求めようとし、若しくは措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。

四 労働基準法第六十四条の二第一号若しくは第六十四条の三第一項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第六十四条の二第一号若しくは女性労働基準規則第二条第二項の規定による申出をしようとし、若しくは申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。

五 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求しようとし、若しくは請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第二項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。

六 労働基準法第六十五条第三項の規定による請求をしよう

とし、若しくは請求をし、又は同項の規定により他の輕易な業務に転換したこと。

七 労働基準法第六十六条第一項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により一週間に於いて同法第三十二条第一項の労働時間若しくは一日について同法第二項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第六十六条第二項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日労働しなかつたこと又は同法第六十六条第三項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。

八 労働基準法第六十七条第一項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同法第二項の規定による育児時間を取得したこと。

九 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

(平二八厚劳令一三七・追加)

(法第十二条の措置)

第二条の四 事業主は、次に定めるところにより、その雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにならなければならない。

一 当該女性労働者が妊娠中である場合に於ては、次の表の上欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる期間以内ごとに一回、当該必要な時間を確保することができるようになること。ただし、医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようになること。

妊娠週数	期間
妊娠二十三週まで	四週
妊娠二十四週から三十五週まで	二週
妊娠三十六週から出産まで	一週

二 当該女性労働者が出産後一年以内である場合に於ては、医師又は助産師が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、当該必要

な時間を確保することができるようにすること。

(平一八厚労令一八三・追加、平二八厚労令一三七・

旧第二条の三繰下)

(主任調停委員)

第三条 紛争調整委員会(以下「委員会」という。)の会長

は、調停委員のうちから、法第十八条第一項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議(以下「機会均等調停会議」という。)を主任となつて主宰する調停委員(以下「主任調停委員」という。)を指名する。

2 主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理する。

(平一三厚労令一九一・全改、平一八厚労令一八三・

一部改正)

(機会均等調停会議)

第四条 機会均等調停会議は、主任調停委員が招集する。

2 機会均等調停会議は、調停委員二人以上が出席しなければ、開くことができない。

3 機会均等調停会議は、公開しない。

(平一三厚労令一九一・全改)

(機会均等調停会議の庶務)

第五条 機会均等調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室。)において処理する。

(平一三厚労令一九一・全改、平二八厚労令八〇・一部改正)

(調停の申請)

第六条 法第十八条第一項の調停(以下「調停」という。)の申請をしようとする者は、調停申請書(別記様式)を当該調停に係る紛争の関係当事者(労働者及び事業主をいう。以下同じ。)である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出しなければならない。

(平九労令三一・一部改正、平一〇労令七・旧第九条繰上・一部改正、平一二労令二・一部改正、平一三厚

労令一九一・旧第八条繰上・一部改正、平一八厚労令

一八三・一部改正)

(調停開始の決定)

第七条 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知するものとする。

2 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わせないこととしたときは調停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によつて通知するものとする。

(平九労令三一・一部改正、平一〇労令七・旧第十一

条繰上・一部改正、平一二労令二・一部改正、平一三

厚労令一九一・旧第九条繰上・一部改正)

(関係当事者等からの事情聴取等)

第八条 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することが

できる。

2 補佐人は、主任調停委員の許可を得て陳述を行うことができる。

3 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、法第二十条第一項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 前項の規定により他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して、主任調停委員に提出しなければならない。

(平一〇労令七・旧第十二条繰上、平一三厚労令一九

一・旧第十条繰上・一部改正、平一八厚労令一八三・

一部改正)

(文書等の提出)

第九条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に係りのある

文書又は物件の提出を求めることができる。

(平一〇労令七・旧第十三条繰上、平一三厚労令一九

一・旧第十一条繰上)

(調停手続の実施の委任)

第十条 委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができる。この場合において、第四条第一項及び第二項の規定は適用せず、第八条の規定の適用については、同条中「主任調停委員」とあるのは、「特定の調停委員」とする。

2 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室。）の職員に委嘱することができる。

(平一八厚労令一八三・全改、平二八厚労令八〇・一

部改正)

(関係労使を代表する者の指名)

第十一条 委員会は、法第二十一条の規定により意見を聴く必

要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。

2 前項の求めがあつた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知するものとする。

(平九労令三一・一部改正、平一〇労令七・旧第十五

条繰上・一部改正、平一二労令二・一部改正、平一三

厚労令一九一・旧第十三条繰上、平一八厚労令一八

三・一部改正)

(調停案の受諾の勧告)

第十二条 調停案の作成は、調停委員の全員一致をもつて行うものとする。

2 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。

3 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならない。

(平一〇劳令七・旧第十六条繰上、平一三厚劳令一九

一・旧第十四条繰上・一部改正)

(深夜業に従事する女性労働者に対する措置)

第十三条 事業主は、女性労働者の職業生活の充実を図るため、当分の間、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(平一〇劳令七・追加、平一三厚劳令一九一・旧第十条繰上、平一八厚劳令一八三・旧第十五条繰上)

(権限の委任)

第十四条 法第二十九条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長が行うものとする。

(平九劳令三一・旧第十八条繰下・一部改正、平一〇劳令七・旧第十九条繰上・一部改正、平一二劳令二・平一二劳令四一・一部改正、平一三厚劳令一九一・旧第十八条繰上、平一八厚劳令一八三・旧第十六条繰

上・一部改正)

附 則

この省令は、昭和六十一年四月一日から施行する。

附 則 (平成九年九月二五日労働省令第三一号) 抄

(施行期日)

1 この省令は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日(平成九年十月一日)から施行する。ただし、第十一条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則第十七条の次に一条を加える改正規定は、平成十年四月一日から施行する。

附 則 (平成一〇年三月一三日労働省令第七号) 抄

(施行期日)

1 この省令は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律の施行の日(平成十一年四月一日)から施行する。

附 則 (平成一二年一月二一日労働省令第五号) 抄

1 この省令は、公布の日から施行する。

3 第二条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律施行規則第九条の規定による調停申請書は、当分の間、なお従前の様式によることができる。この場合には、押印することを要しない。

附 則 （平成一二年一月三十一日労働省令第二号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成十二年四月一日から施行する。

（処分、申請等に関する経過措置）

第二条 地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律（以下「地方分権推進整備法」という。）の施行前に改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく政令の規定

（これらの規定を準用する他の法律又はこれに基づく政令の規定を含む。以下同じ。）により都道府県労働基準局長若しくは都道府県知事が行つた許可等の処分その他の行為（以下「処分等の行為」という。）又は地方分権推進整備法の施行の際現に改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく政令

の規定により都道府県労働基準局長若しくは都道府県知事に対してされている許可等の申請その他の行為（以下「申請等の行為」という。）で、地方分権推進整備法の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を地方分権推進整備法による改正後のそれぞれの法律又はこれに基づく労働省令の規定（これらの規定を準用する他の法律又はこれに基づく労働省令の規定を含む。以下同じ。）により都道府県労働局長が行うこととなるものは、地方分権推進整備法の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律又はこれに基づく労働省令の適用については、改正後のそれぞれの法律又はこれに基づく労働省令の相当規定により都道府県労働局長がした処分等の行為又は都道府県労働局長に対してされた申請等の行為とみなす。

第三条 この省令の施行前に改正前のそれぞれの省令の規定によりされた処分等の行為又はこの省令の施行の際現に改正前のそれぞれの省令の規定によりされている申請等の行為で、この省令の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行ふべき者が異なることとなるものは、この省令の施行の日

以後における改正後のそれぞれの省令の適用については、改正後のそれぞれの省令の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

第四条 この省令の施行前に改正前のそれぞれの省令の規定により国又は地方公共団体の機関又は職員に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この省令の施行の日前にその手続がされていないものについては、これを改正後のそれぞれの省令の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関又は職員に対して報告、届出、提出をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この省令による改正後のそれぞれの省令の規定を適用する。

（様式に関する経過措置）

第六条 この省令の施行の際現に提出され又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。

第七条 この省令の施行の際、現に存するこの省令による改正

前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。

附 則 （平成一二年一〇月三十一日労働省令第四一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

附 則 （平成一三年九月一九日厚生労働省令第一九一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、法の施行の日（平成十三年十月一日）から施行する。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第三条 この省令の施行の日の前日において従前の機会均等調停委員会の委員である者の任期は、前条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に

関する法律施行規則第五条第一項の規定にかかわらず、その日に満了する。

附 則 （平成一四年二月二二日厚生労働省令第一四号） 抄

1 この省令は、保健婦助産婦看護婦法の一部を改正する法律の施行の日（平成十四年三月一日）から施行する。

附 則 （平成一八年一〇月一日厚生労働省令第一八三号） 抄

この省令は、平成十九年四月一日から施行する。

附 則 （平成一九年一〇月一日厚生労働省令第一二一号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十年四月一日から施行する。

附 則 （平成二五年一二月二四日厚生労働省令第一三三号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十六年七月一日から施行する。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に

関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（以下「均等則」という。）第六条の調停申請書の様式については、この省令による改正後の均等則別記様式（第六条関係）にかかわらず、平成二十七年三月三十一日までの間は、なお従前の例によることができる。

附 則 （平成二八年三月三一日厚生労働省令第八〇号） 抄

（施行期日）

1 この省令は、平成二八年四月一日から施行する。

附 則 （平成二八年八月二日厚生労働省令第一三七号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十九年一月一日から施行する。

別記様式（第六条関係）

（平二十五年厚労令百三十三・全改）

別記様式（第六条関係）

調停申請書

調 停 申 請 書	対 照 者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事 業 主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		■上記労働者に係る事業 場の名称及び所在地	〒 電話 ()
	調停を求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿



(別添12)

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22

Tél. direct:
Fax direct:
E-mail:

The Minister of Foreign Affairs
2-2-1, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
JP-TOKYO, 100-8919
Japan

Réf.: ACD 19-2-1-35
Votre réf.:

29 AOUT 2016

Dear Sir,

--- Please find attached a copy of a communication dated 8 February 2016 from the Zensekiyu Showa - Shell Labour Union (ZSSLU), submitting observations on the application by Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

In accordance with established practice, these observations, as well as any comments that the Government of Japan may wish to make on the matters raised therein, will be brought to the attention of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its next session (November – December 2016).

Yours faithfully
For the Director-General:

Corinne Vargha
Director of the International Labour
Standards Department



ZENSEKIYU SHOWA-SHELL LABOR UNION

Daiiba Frontier Building, 2-3-2, Daiiba, Minato-ku, Tokyo 135-0091 Japan
Tel&Fax: 81-3-5531-5849 E-Mail: zensekiyu-showashell@nifty.com

9

February 8, 2016

Mr. Guy Ryder
Director-General,
International Labour Organization

Received

12 FEB 2016

NORMES

We are pleased to present an additional report to you based on the Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILO session (2015), as a representative of mentioned five groups.

We strongly require your continuous efforts to minimize the wage difference between male and female workers in Japan.

We greatly appreciate your support to the workers' rights in Japan.

Yours sincerely,

For

Zensekiyu Showa Shell Labor Union
Union Pay Equity
Women's Union for Workers of Trading Company
Equality Action 21
Pay Equity Consulting Office

TAKI Hideki

Chairperson, Zensekiyu Showa-Shell labor union.

Mr. Guy Ryder
Director-General,
International Labour Organisation

February 2016

Zensekiyu Showa Shell Labor Union
Union Pay Equity
Women's Union for Workers of Trading Company
Equality Action 21
Pay Equity Consulting Office

**Report on the situation in Japan regarding the application
of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)**

The Japanese Government submitted its 2013 Regular Report on Convention No. 100 (for period June 1, 2011 to May 31, 2013). This Report includes the reports on the conclusions of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, as well as the recommendations confirmed at the Governing Body on our representations made under Article 24 of the Constitution of the ILO.

Since our report on the 3 gender wage discrimination cases in the documents addressed to the Director-General dated October 22, 2012, there has been 3 further court judgments: the Hiroshima Appeals Court judgment on the Chugoku Electric Power Co., case (July 18, 2013; became final in March 2015 with the Supreme Court decision), the Tokyo District Court judgment on the Fuji Star case (July 18, 2014), and the Kanazawa District Court judgment on the Towa Engineering Co., case (March 26, 2015). These judicial decisions do not come even close to what should have been orders to eliminate wage discrimination based on the principles of the Convention No. 100 incorporated in the domestic legal order. The Government meanwhile has indicated that it will revise the Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers (hereinafter, the Dispatched Workers Act), adopt the Act on Equal Pay for Work of Equal Work, and prepare legislation to establish the principle of equal pay for work of equal work for non-regular workers in the next 3 years. But it has not been confirmed that these laws would be in line with the Convention. This report would provide additional information on the developments since our last report.

1. The Established Rules of Interpretations on Section 4 of the Labor Standards Act Published in December 2012

The 2013 Regular Report of Japan states that the Government revised its notice to clarify the interpretation of section 4 of the Labor Standards Act in December 2012. This change in the Established Rules of Interpretation is also included in the Seventh and Eighth

Periodic Report of Japan submitted to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women in September 2014.

This notice, however, states for example, that “paying family allowance to male workers regardless of the income of the wives, but not paying these allowances to female workers whose husbands’ income exceed a certain amount is a violation of section 4 of the Labor Standards Act. Setting a separate standard for promotion for men and women (for example, setting a separate standard for men and women regarding the number of years in service, leading to wage disparities) is a violation of section 4.”

The notice merely reclarifies that under section 4 of the Labor Standards Act, administrative authorities would be engaged only when there is a clear direct discrimination. As long as the difference in the kinds of jobs or duties are considered reasonable reasons for the wage disparities, the notice comes nowhere near to improving the situation of wages in cases in which the employers cannot prove that the disparities are reasonable, using gender-neutral job appraisals. Further, the local labor standards authorities are not made aware of the notice.

We tried to find out about the contents of this notice, and ultimately made an application for disclosure of information. The Ministry of Health, Labor and Welfare, taking the position that the information in question was not “confidential,” presented the notice document by fax, claiming that it was not a disclosure based on the application. But even today, the members of the public cannot access the document by searching on the internet. I visited the Tokyo Labor Office on November 26, 2014 to make requests on several issues, and at the time the Labor Standards Inspectorate staff responded that they did not know about the notice, and that they had never provided guidance based on the notice.

The additional notice on interpretations indicates only cases of apparently clear discrimination on the sole direct grounds of the worker being a woman, and does not show any progress from the past interpretation at the time of the legislation. It would not lead to elimination of unreasonable wage disparities between different jobs through gender-neutral and objective job appraisals. It would also not improve situations in which elements or standards in the personnel appraisals or employment categories create gender disparities, and no other reasonable grounds other than gender can be found. It also would not place a duty to eliminate treatments that could be determined essentially gender discriminatory, such as those placing women, who have family responsibilities, at a disadvantage.

As the CEACR points out, section 4 of the Labor Standards Act does not call for the elimination of wage discrimination based on standards of gender-neutral and objective job appraisals as required under the Convention No. 100. It is completely ineffective in eliminating the wage discrepancy based on the employment categories (in track-based career systems and categories by forms of employment) that segregate men and women in the workplace.

This is why the wage discrepancy between men and women in Japan takes so long to narrow.

2. Analysis of the Factors Contributing to the Wage Discrepancy between Men and Women

The Japanese Government states that the difference in the number of years in service is a factor behind the wage discrepancy between men and women, but this is not an accurate analysis.

Danjo no Chingin Kakusa Kaishou e no Sujimichi: Toukeiteki Sabetsu no Keizaiteki Fugouri no Rironteki Jisshouteki Konkyo (A Way to Resolve the Gender Inequality in Wage: Economic irrationality of statistical discrimination, Nihon Roudou Kenkyu Zasshi, May Issue, 2008) indicates the following.

- i. Job classifications have a 34% impact in eliminating wage discrepancy between men and women, while lengths of service have 18% impact.
- ii. A breakdown of the components of wage discrepancy between men and women shows that the difference in forms of employment comprises 31.3%, while the gender wage discrepancy among full-time regular workers comprises a larger proportion at 55.1%.
- iii. A breakdown of the components in gender discrepancy in the average length of service shows that the difference in forms of employment comprises 56.1%, while the difference in length of service between male and female full-time regular workers comprises 40.7%. This means that 13% of the wage discrepancy between male and female regular workers can be explained by difference in the length of service, but the remaining 87% is due to difference in opportunities for promotion, and wage premium for seniority. 31% of the wage discrepancy between men and women due to difference in forms of employment can be explained by difference in length of service.
- iv. To solve the wage discrepancy between men and women, it is important to solve the discrepancy within the full-time regular workers that comprises 55% of the discrepancy as a whole. The discrepancy can hardly be explained by the difference in the length of service between men and women, as the main factors are difference in opportunities for promotion and wage premium for seniority. The track-based career system, as well as gender biases in the determination of assessments and performance evaluations are the direct reasons for this. The statistical discrimination against women (the inequality in the opportunities for employment and promotion, grounds for adopting the career-track system) is at the bottom of this, and the economic irrationality needs to be resolved.
- v. The wage discrepancy due to the difference in the forms of employment between men and women explains 31% of the wage discrepancy between men and women, and this discrepancy must be eliminated. This means that the difference in the hourly wages between regular and non-regular workers must be improved. The difference in the choice of full-time and part-time workers should not place women at a disadvantage, and an economically rational solution is needed. Also the inequality of employment opportunities between men and women in regular employment (re-employment as regular workers of those who left the labor market such as for childcare, the improvement of structural factors in which women's choice of shorter working hours is

inevitably linked to non-regular employment) must be eliminated. Equal opportunities for men and women in regular and non-regular employment, expansion of regular part-time workers, and equal treatment of full and part-time regular and non-regular workers must proceed simultaneously.

3. Gender Discrimination Using Personnel Appraisals and Employment Management Categories

(1) Labor inspections based on section 4 of the Labor Standards Act is utterly ineffective in addressing discrimination using personnel appraisals and employment management categories. Determination of wages using personnel appraisals and employment management categories are basically within the scope of free discretion of the companies, but in Japan, there is a tendency to grant a wide scope of discretion to the companies. This is based on the idea that wage is an indivisible part of the organization of the labor structure that is achieved through the recruitment, hiring, assignment and promotion of workers, and as long as the Japanese employment practices are based on granting comprehensive rights to the employers to dispose of labor matters, determination of wages will also be affected by it. Because of this idea, except for situations when discrimination on grounds of sex in recruitment, hiring, assignment and promotion is prohibited, the courts have held that the wage discrepancy between men and women, as a result of women working for less number of years in general or having family responsibilities, was reasonable. And even after the Equal Employment Opportunity Act prohibited gender discrimination in all stages of employment, the courts have not changed their positions of granting companies a broad scope of discretion, and found unlawful gender discrimination only when it was considered significantly unreasonable despite the broad scope of discretion.

(2) Because of this, there is a tendency not to find the discriminatory treatment using personnel appraisals and employment management categories unlawful, even when the issue is about wage discrepancy between male and female regular workers. This is also indicated in the records of a discussion of judges organized by the Supreme Court (October 1998). The contents of the discussions are as follows.

“In determining whether the wage discrepancy between men and women amounts to gender discrimination in a concrete case, normally, comparisons are often conducted between the person in question and a male worker, who started working in the same year she did, who has the same educational background, and who is of the same age as she is. What circumstances should be considered in the comparison, is difficult to say in general, as each case has its own different circumstances, but there is a general understanding that the following elements can be considered:

- i. whether the terms “men (male),” “women (female)” are explicitly mentioned in the wage scheme that is creating the wage discrepancy in question,
- ii. whether the wages in the company in question is based on seniority in its nature, or

on the value of the job (if it is the former, it is easier to argue that women should be treated the same as men according to seniority, regardless of the actual work she is performing),

iii. whether the male worker and female worker have been hired using the same standards and procedures,

iv. whether the male worker and female worker are doing the same work,

v. whether there are any significant discrepancies in treatment of male and female workers in the company in question, taken as a whole. In relation to this point, there were views that the so-called group observation method could also be used in gender discrimination cases."

(3) The framework for determination summarized by the Supreme Court above is based on the following idea.

1) determination of wages is based on the autonomy of labor and management

2) determination of wages based on assignment of work and personnel appraisals is within the discretion of the companies

3) for the determination of wages to be unlawful gender discrimination, it should be discriminatory beyond the scope of the company's discretion.

The framework would restrict the application of section 4 of the Labor Standards Act as much as possible, so as to strictly maintain the position that wages determined by the employers cannot be found unlawful unless it can be clearly determined that it is discrimination "solely" on the grounds of the worker being a woman. And as long as the standards and procedures for hiring are different, the wages of men and women are not comparable (and therefore not discriminatory how ever large the discrepancy may be), and when the work content is different, the wage discrepancy between men and women cannot be held unlawful (even by using the job appraisal based on Convention No. 100). The position moreover clearly indicates that unless there is a significant difference in treatment between men and women, it would not be gender discrimination, even when there is a wage discrepancy. It is clear to anyone that this framework for determining whether there is discrimination or not shares the same basis as the above interpretation by the labor authorities regarding section 4 of the Labor Standards Act.

(4) The above framework is way behind the times when seen from what is required to ensure gender equality in treatment including wages, that has been confirmed by the Conventions No. 100, 111, and 156 as well as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Nevertheless, the courts continue to dismiss the claims from women for remedies for discrimination, using the above framework.

4. Recent Judgments on Gender Wage Discrimination Cases

(1) Hiroshima Appeals Court judgment on the Chugoku Electric Power Case (July 18, 2013)

1) Although the court in this case admitted that there was a considerable discrepancy in the grading of men and women, and most of the wages of female employees were below those of male employees under the job performance grade scheme, it held that these discrepancies were not due to gender discrimination for the following reasons.

i. A promotion to a higher grade in the job classification is determined by personnel appraisals (performance appraisals, potential appraisals). There are no rules in the company's grading scheme or the criteria in the appraisals that provide for different treatment of male and female employees. There are mechanisms to maintain the objectivity of the appraisals. The appraisal criteria are formulated and published; women are appointed as appraisers; training is provided for appraisers; in conducting appraisals, the appraisals of the first appraisers would be examined by a second appraiser, and feedback given to the appraised worker.

ii. Regarding comparison between male and female workers, even among male workers some are promoted earlier, others are promoted later, and there are wage discrepancies. There is no indication that men and women form clearly separate strata.

iii. The above discrepancies between men and women were created, partly because there was a tendency among female employees to hesitate being promoted to management positions, and many women were voluntarily leaving work. The former protection clauses for female workers, which were still in effect until March 1999, also may have had an effect.

iv. Personnel appraisals were conducted according to the criteria, by more than one appraiser, feedback provided to the appraised individual, and were therefore appropriately conducted, and its outcomes should be considered trustworthy. The plaintiff claims that the appraisals were arbitrary for the reasons of her being a woman, but there has been no proof to confirm her point.

v. It can be understood that companies would place emphasis on the ability and achievements in creating a sense of unity or improvement of teamwork in its potentials appraisals. And the focus on the "challenge" section in the appraisals for the grade of chief was "whether the worker addressed the work with the awareness of the issues of the workplace as a whole." The requirements in the "responsibility/cooperation" section for the chief 1st grade was to "contribute to the improvement of teamwork by paying attention to the situation of the workplace as a whole, and actively cooperating with and providing guidance to other members." In the potentials appraisal for chief 1st grade, a worker was required to have the ability "to improve cooperative relationships," namely, "the ability to be aware of the effective management of the workplace as a whole, and to maintain and improve necessary cooperative relationships" which involved "to pay attention to the flow of the workplace as a whole, to support and cooperate voluntarily with members, to assist superiors, to be the center of exchanges of views among members, promote communication among members and to improve the sense of unity and solidarity in the workplace." For management 3rd grade, a worker was required to have the ability to "lead," namely "the ability to accurately know the situation regarding all businesses under the individual's responsibility at all times,

and to have in command and lead subordinates to enable them to maximize their abilities towards achieving the targets of the organizations" which involves "being able to understand the organizational targets, manage the progress and outcomes of all the businesses under the individual's responsibility, to take measures to address situations as necessary, to promote communication within the workplace and to vitalize the workplace as a whole." According to these criteria, the company was looking for abilities and outcomes regarding the sense of unity in the workplace as well as improvement of teamwork in employees who wanted to become chief 1st grade or management 3rd grade, and not just individual outcomes. The plaintiff received high appraisals for her performance outcomes. Meanwhile, she was critically appraised in her ability to improve cooperative relations and to lead. It can be properly understood that the plaintiff did not have the abilities or outcomes regarding the sense of unity in the workplace or teamwork improvement that is required in employees who want to be chief 1st grade or management 3rd grade.

vi. The reason why the job grade of the plaintiff remained at chief 2nd grade until September 2012 and that she has not been promoted to management 3rd grade, and as a result her job grade and wages were lower in comparison with her male colleagues who joined the company in the same year as she did and has the same educational background, was nothing other than that she did not have the abilities or outcomes that is required of chief 1st grade or management 3rd grade in the personnel appraisals. No facts have been found to suggest that there was gender discrimination against the plaintiff in her promotion or the personnel appraisals.

2) The case was appealed to the Supreme Court, and an expert opinion was submitted from the statistical viewpoint that the probability of existence of separation between men and women of the level recognized in the case would be infinitesimally close to zero without gender-based discrimination. Another expert opinion from a researcher on employment discrimination laws in the United States stated that, "there is no other alternative but to conclude that decisions made by the employer regarding treatment of the plaintiff were totally based on discrimination." However the Supreme Court dismissed the appeal in March 2015 and the Appeals Court judgment became final. The decision of the Supreme Court minimizes the possibility of arguing that the wage discrepancy between men and women created by the job grading system using personnel appraisals as subsystem is gender discrimination.

3) The judgment denies that the situation regarding grading and wage is gender discrimination, as those are not formed in clear separate strata for men and women. Yet this is based on groundless intuition of the judges, as it has been statistically explained that the situation could not have happened unless it was on the grounds of the female workers being women. The Court has also held that the discrepancy is partly due to the protective clauses for women as well as the reluctance of female workers to be promoted to management positions, but these circumstances do not explain the actual situation. Further, the Court

insists that the grading and wages of the worker in question is lower than her male colleagues due to the result of the personnel appraisal system, which, they considered, was gender neutral, and also due to her not having the abilities and outcomes to satisfy the requirements of the appraisals. But if discrepancies between men and women were created which could not have been possible without gender discrimination, then the conclusion has to be that the personnel appraisal system itself is structured so that the system would be warped by gender. It has to be said that the judges are dependent on the idea that companies should be granted a wide scope of discretion regarding personnel appraisals and the grading and wages based on them. They have abandoned the efforts to seek whether discrepancies are due to unreasonable gender discrimination.

(2) Tokyo District Court judgment on the Fuji Star case (July 18, 2014)

1) In a case in which there were discrepancies in the basic salary, job performance pay, executive allowance, family allowance, housing allowance, and lump sum between sales jobs, which were male jobs and planning (design) jobs, which were women's jobs, the court found that there was discrimination in the family, housing and executive allowances but not in the basic salary and performance related pay for the following reasons.

i. Matters such as what to emphasize to provide incentives to employees is a matter of management decisions of a company, and the determination itself of wages based on a policy to provide incentive to certain jobs should not be considered unlawful, unless it can be found to be unjust discrimination that is unreasonable even considering the difference in jobs. If so, in the case in question, it is necessary to determine whether the above discrepancy is an unjust discrimination that is unreasonable beyond the difference in jobs, after comparing and examining the specifics of the work that the employees in the sales and planning jobs engage in, on the basis of the specific business of the company.

ii. (The expert opinion based on a job evaluation submitted by the plaintiff) categorized the jobs within the company into sales, designer and grader jobs, selected 7 job items each based on the contents of the work involved, and divided the items in further detailed sub-items for each of the elements, such as "knowledge, skills," "burden," "responsibilities" and "work environment." The jobs were evaluated in 3 or 4 stages, and the results were used to calculate the evaluation points for each job item. The result was that there were almost no differences in the job evaluation points of sales, designer and grader jobs. The method of the above job evaluation itself has a degree of reasonableness, as it breaks down the work of each job, evaluates the required abilities, responsibilities and other elements and adds them up.

iii. The method of selecting the job items and evaluation may in some cases lead to results that are not necessarily appropriate to the situation. Seen from the business of the company as noted above, it is difficult to say that the results of the job evaluation of the designer and grader jobs showing that they were almost the same (or rather the designer and grader jobs were evaluated slightly higher than the sales job) reflect the actual situation. Questions remain whether the selection and evaluation of the job

items of each of the jobs in the expert opinion were appropriate from the perspective of job evaluation at the company. Therefore, the discrepancy in wages and other matters between sales and planning jobs at the company cannot be found to be unjust discrimination that is unreasonable beyond the difference in jobs on the basis of the expert opinion.

2) The question in this case was whether the wage discrepancy between jobs was gender discrimination, and the Labor Standard Inspection Office did not issue any guidance for correction under section 4 of the Labor Standards Act, determining that the discrepancy was due to difference in the kinds of jobs. In the court proceedings, the plaintiff argued that the wage (including basic salary, job performance pay, bonus) discrepancy between the male sales job and female planning job (designer, pattern maker, grader) was gender discrimination that could not be reasonably explained by difference in the work, based on the gender-neutral objective job evaluation as required by Convention No. 100. The results of the job evaluation are as follows.

Job Evaluation (designer)												job evaluati on points
Job item	knowledge / skills				burden			responsibilities		work environment		
	①knowledge / skills related to work	② problem solving ability	③: communicatio n skills	④: equipment operation skills	⑤: mental burden	⑥: burden including deadlines	⑦: physical burden	⑧ responsibility towards generating profit	⑨ responsibility to create products /	⑩ irregularity in working hours	⑪ discomfort in work environment	
1) market research	1 ② 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	375
2) product planning	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	① 2 3	825
3) manufacturing samples	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	895
4) preparations of exhibitions	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	① 2 3	655
5) instructions for production	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	895
6) product inspection	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 3 ④	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	770
7) organization and maintenance of c	1 ② 3 4	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	335
8) overall work	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	① 2 3	875

4750

Job Evaluation (grader)												job evaluati on points
Job Item	knowledge / skills				burden			responsibilities		work environment		
	① knowledge / skills related to work	② problem solving ability	③ communication skills	④ equipment operation skills	⑤ mental burden	⑥ burden including deadlines	⑦ physical burden	⑧ responsibility towards generating profit	⑨ responsibility to create products / service	⑩ irregularity in working hours	⑪ discomfort in work environment	
1) meetings	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	① 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	485
2) making sample patterns	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	810
3)making patterns for productions	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	935
4) grading	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	935
5) marking	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③ 4	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	635
6) management of patterns	1 ② 3 4	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	325
7) copying, cutting	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③	1 ② 3	① 2 3 4	① 2 3	1 ② 3	1 2 ③	590
8) overall work	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③	855

4715

3) The fact that the court recognized the possibility of narrowing the discrepancy in treatment between jobs through job evaluation can be seen as positive, however, it also determined that the employer had the discretion to determine how to distribute wages between sales and planning jobs, and that the discrepancy would not be unlawful unless it is unjust discrimination that is unreasonable beyond the difference in jobs. This is

problematic, as it sees the discretion or the freedom of companies to determine wages as a higher norm than section 4 of the Labor Standards Act. Moreover, other problems have been pointed out regarding this judgment such as that it does not state clearly why it considered that there were “questions” in the job evaluation conducted by the plaintiffs’ side, and that it places the burden of proof regarding the equivalence or equal value of the jobs on the plaintiffs.

4) At the appeals level, the arguments focused on the discriminatory nature of the basic salary and lump sum payments of sales and planning jobs. The case reached a settlement in February 2015, on the basis of the recognition that there was gender discrimination in the basic salary as well as performance pay.

(3) Kanazawa District Court Judgment on the Towa Industries Case (March 26, 2015)

1) The plaintiff joined the company in April 1987, and was assigned to the architectural design job in October 1990. In December 2001, she became a qualified architect 2nd class and worked as an architectural designer. She asked to be treated as such and received 55,000 yen in technical allowance. The company, however, introduced the career-track system in 2002, and placed the male employees in the integrated track and female employees in the clerical track. The plaintiff was placed in the clerical track, and was no longer paid the technical allowance. The plaintiff repeatedly asked to be treated as an integrated track worker, but the executives told her that she could leave the company, if she did not like it. Therefore, before reaching the retirement age of 60, in November 2011, she brought her case to court claiming that the wage discrepancy including basic salary, performance pay and other allowances between men and women was unjust gender discrimination.

2) The Kanazawa District Court issued the following judgment in March 2015.

i. The court found that it was unreasonable and a violation of section 4 of the Labor Standards Act that a recently recruited male employee would be assigned to the integrated track job while the plaintiff was assigned to a clerical track job. The court also considered the notifications within the company, the absence of women in the integrated tracks, the fact that extremely strict conditions were set for transferring from one track to the other, and the lack of explanations at the time of the introduction of the career track system why the plaintiff’s work could not be treated as an integrated track job. There was also no trace of the employers having indicated to the plaintiff about the insufficient performance abilities of the plaintiff or having examined her performance abilities, even though the company argued that the assignment to clerical track job was due to her lack of abilities. The court held that the wage scheme for clerical track was void, and that she should be compensated with the integrated track wage scheme.

ii. Although the court recognized the discrepancy in the seniority pay in the integrated track wage scheme in calculating the wage difference that needed to be compensated, it

found that the probability of the performance grade evaluation claimed by the plaintiff was too low to be admitted.

iii. The plaintiff argued for compensation covering 10 years of wage discrepancy since the introduction of the track-based system, but the judgment accepted the company's argument of statute of limitations, and recognized only 3 years before the suit. As a result, it granted impunity to the company's discrimination.

3) The plaintiff appealed to the Kanazawa Branch of the Nagoya Appeals Court for the recognition of the discrepancy in performance pay and the cancellation of the application of statute of limitations. The wage and treatment that should be applied to the plaintiff as a worker who was engaged in the same designing job or one of equal value as the male employees, are those of "integrated track" jobs that is applied to any male employee. The reason Kanazawa District Court did not recognize the performance pay discrepancy as gender discrimination was that even if the plaintiff was assigned to the integrated track job, it was not clear at what level her pay grade would be according to the company's assessment. The court's decision places the burden of proof on the workers who are calling for remedies, while granting impunity to companies that discriminate. This framework is creating high obstacles in the path towards remedies.

5. Equal Employment Opportunities Act, Labor Contracts Act, Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Part-time Workers Act)

(1) Article 7 of the Equal Employment Opportunity Act and the Ministerial Ordinance stipulate that including the mobility (worker's experience of having been reassigned to a workplace other than the workplace where the worker had formerly worked) requirement as an element of employment management category may be indirect discrimination. According to the Ministry of Health, Labor and Welfare, the determination of whether the mobility requirement is indirect discrimination would be made by examining the reasonableness of the requirement itself. But the reasonableness of the mobility requirement leading to discrepancy in treatment is not put into question. However, if the difference in treatment between employment management categories is due to the difficulties involved in the work because of the mobility or the scope of mobility, the reasonableness of the employment management categories themselves should be assessed. Gender-neutral job appraisals should be the means for the assessment. In Japan, where the gender-role division of work remains entrenched, segregation of men and women is a logical consequence of setting the mobility requirement. In that case, it is the reasonableness of the creating discrepancies in wage and treatment through the mobility requirement that should be questioned, and when the value of the jobs based on gender-neutral and objective criteria is the same or equivalent, the laws should be able to require the elimination of the discrepancy between employment management categories due to the mobility requirement.

(2) Finding solutions to the various structural problems in the non-regular employment based on gender has also been left behind in the review of the Labor Contracts Act and the Part-time Workers Act. Gender discrepancies cannot be eliminated within the framework that determines the reasonableness of discrepancies in treatment based on the idea that the existence or scope of personnel rotation scheme determines the level of difficulty of the work. With the gender composition in employment in Japan, the determination of whether the difference in jobs or responsibilities can be reasonable grounds for discrepancies in treatment should be made through job appraisals based on the Convention No. 100. The same applies to whether the existence or scope of mobility can be reasonable grounds for discrepancies in treatment, but the Ministry of Health, Labor and Welfare ignores this issue.

6. The review of the Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers (Dispatched Workers Act) and the Adoption of the Equal Pay Act

(1) The Dispatched Workers Act allowed a form of work, namely dispatched work, for the purpose of procuring specialized skills that were not developed in the Japanese employment practices. It also allowed the system of “dispatch through registration,” in which workers registered at dispatch businesses or agencies to be “dispatched” to where work was available, for the purpose of expanding employment opportunities of women, who wanted to balance work and family, and whom the Equal Employment Opportunity Act had failed to help. This system, however, resulted in the specialized labor that women had been engaged in, to be bought cheaply, and in the acceleration of segregation of men and women. 80 to 90% of those under the system of registration for dispatch is women, and because the dispatch agencies lacked the conditions or the basis to enable them to maintain equal negotiating powers in transactions with the companies to which the workers were “dispatched,” improvement of the status of women in employment came against a major difficulty. Later, the worker dispatch system was reorganized as a system for “adjustment of demand and supply of provisional and temporary labor” and deregulated, such as through the relaxation of restrictions on the period of dispatch, the change from positive (an exhaustive list of work to which workers may be dispatched) to negative list (an exhaustive list of work to which workers may not be dispatched). This deregulation further deepened the conflicts.

(2) In the amendment of 2015, the system becomes a way “to work provisionally or temporarily” for the dispatch worker and a way “to use labor provisionally or temporarily” for the companies to which the workers are dispatched. It removed the exemption of 26 specialized types of work from restrictions on the period of dispatch. This clearly indicated that the initial purpose of expanding the employment opportunities of women and allowing dispatch through registrations in specialized work, and thereby improving

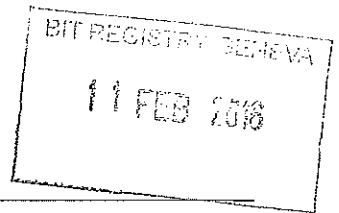
the status of women had failed. Under the new worker dispatch scheme, dispatch workers were divided into indefinite term and fixed term dispatch workers. "Indefinite term dispatch workers" could be dispatched for an indefinite period, while "fixed term dispatch workers" had restrictions as individuals on the period they can be dispatched to achieve a more stable employment, and at the same time, restrictions were placed on the places of business on the period of use of dispatch workers to prevent use of dispatch workers on a permanent basis. Dispatch operators or agencies were all required to have licenses. To apply for licenses, they were required to provide systematic education and training for the dispatch workers as well as measures for stabilizing employment. Also dispatch operators or agencies must disclose the dispatch fees, give consideration to balanced treatment, and be accountable with a view to achieve balance with the workers employed by the businesses to which the workers were dispatched, while these businesses were required to provide information regarding wages with a view to achieve balance.

(3) It is questionable however, how effective the reform would be in eliminating disparities. The disparities dispatched workers face are based on multiple grounds, such as gender, whether they are dispatched on a permanent basis or on registration, as well as disparities between dispatched workers and workers directly hired by the places they work. For dispatched workers, the Labor Contract Act, that requires the elimination of unreasonable discrepancies between indefinite and fixed term contract workers may not be fully functioning. The Equal Pay Act (Act on the Promotion of Policies to Ensure among Others Treatment According to the Work of the Workers) has also been adopted at the same time as the Dispatch Workers Act amendment, but the Act sets out direction of policies to promote the improvement of treatment of non-regular workers on the basis of the principle of equal pay for equal work. It does not ensure any rights of workers, and in particular, perspectives of "appraisals of value of jobs" required by Convention No. 100 cannot be discerned in the Act. The structural issues based on gender in the dispatch workers system remain unsolved. The polarization of the labor market, namely the discrepancy and poverty, poses questions on the reasonableness of the economic distribution system based on the Japanese employment practices, and it is the dispatch worker system that requires fundamental reforms such as raising the levels of treatment based on objective and neutral job appraisals of the dispatch contract work.



ZENSEKIYU SHOWA-SHELL LABOR UNION

Dalba Frontier Building, 2-3-2, Dalba, Minato-ku, Tokyo 135-0091 Japan
Tel&Fax: 81-3-5531-5849 E-Mail: zensekiyu-showashell@nifty.com



NORMES

Mr. Guy Ryder
Director-General,
International Labour Organization

Received

February 8, 2016

12 FEB 2016

NORMES

ACD 19-2-1-35

We are pleased to present an additional report to you based on the Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILO session (2015), as a representative of mentioned five groups.

We strongly require your continuous efforts to minimize the wage difference between male and female workers in Japan.

We greatly appreciate your support to the workers' rights in Japan.

Yours sincerely,

For

Zensekiyu Showa Shell Labor Union
Union Pay Equity
Women's Union for Workers of Trading Company
Equality Action 21
Pay Equity Consulting Office

TAKI Hideki

Chairperson, Zensekiyu Showa-Shell labor union.

Jan 4, 2016

Dear Members of the
Committee on the Elimination of Discrimination against Women

Working Women's Network (WWN) *is sending herewith its shadow report on the situation of working women in Japan.

The Shadow Report of Working Women's Network
on the Situation of Working Women

Summary

In Japan, non-regular workers, including part-time workers and fixed-term contract workers comprise 40% of the workforce, and 70% of those non-regular workers are women. Further, the Dispatched Workers Act was amended in 2015, making it possible for companies to use 'dispatched workers' indefinitely.

Against this backdrop, the Equal Employment Opportunity Act, the Labor Standards Act and other laws should provide the legal guarantees for gender equality. But there are important gaps and omissions in the law, such as those we point out below, that allow discrimination to continue.

The first is the insufficient prohibition of discrimination including indirect discrimination. Because the current prohibition of indirect discrimination is limited, discrimination in wages and promotion persist, in the use of performance evaluations, and in track-based personnel systems.

The latter, as well as the disadvantageous treatments of non-regular workers might be overcome with the principle of equal pay for work of equal value, however, despite continued recommendations from the Committee and other international bodies, there is still no legal provision on the principle. Women continue to suffer sexual harassment in the workplace as well as "maternity harassment," in which women are treated unfairly due to pregnancy and childbirth. The laws provide insufficient means of redress for the victims.

* WWN was established in 1995 to support the plaintiffs of the Sumitomo court cases on gender wage discrimination. For 20 years since then, we worked to contribute to the improvement of the status of working women, including conducting interviews with women in regular and non-regular employment, as well as visiting companies to study the situation of women in management. WWN has continued to support women bringing cases to court such as those on wage discrimination, discrimination in promotion, termination of contracts and sexual harassment.

Shizuko Koedo, Representative, Tel & Fax +81-(0)6-6968-3670,
Email: ks121@ares.eonet.ne.jp, URL: <http://www-net.org>

(CONTENTS)

1. Indirect discrimination

- 1) The low evaluation given to women who cannot accept transfers or long working hours is indirect discrimination
- 2) items for evaluation in the performance assessment
- 3) track-based career systems

2. Legislation of the principle of equal pay for work of equal value

3. Sexual harassment

4. Ratification of the Optional Protocol to CEDAW

1. Indirect discrimination

[Concluding Observations (2009) paragraph 22 on the definition of discrimination]

There is no definition of discrimination in line with the Convention in the domestic laws. The Ministry of Health, Labor and Welfare Ordinance lists three cases, which are prohibited as indirect discrimination under the Equal Employment Opportunity Act, but as the list is exhaustive, other cases are not recognized as discrimination. The amendment of the Equal Employment Opportunity Act in 2013 has been limited, prohibiting the requirement of “acceptance of transfers” for promotion or changes in job types, and not just for recruitment and hiring for “main career track employees.” The problem remains unsolved.

We would like to show the following three cases concerning indirect discrimination.

1) The low evaluation given to women who cannot accept transfers or long working hours is indirect discrimination

A statistics officer of the Statistics and Information Department of the Ministry of Health, Labor and Welfare, the Ministry responsible for the implementation of the Equal Employment Opportunity Act filed suit for discrimination in wages and promotion in October 2014.

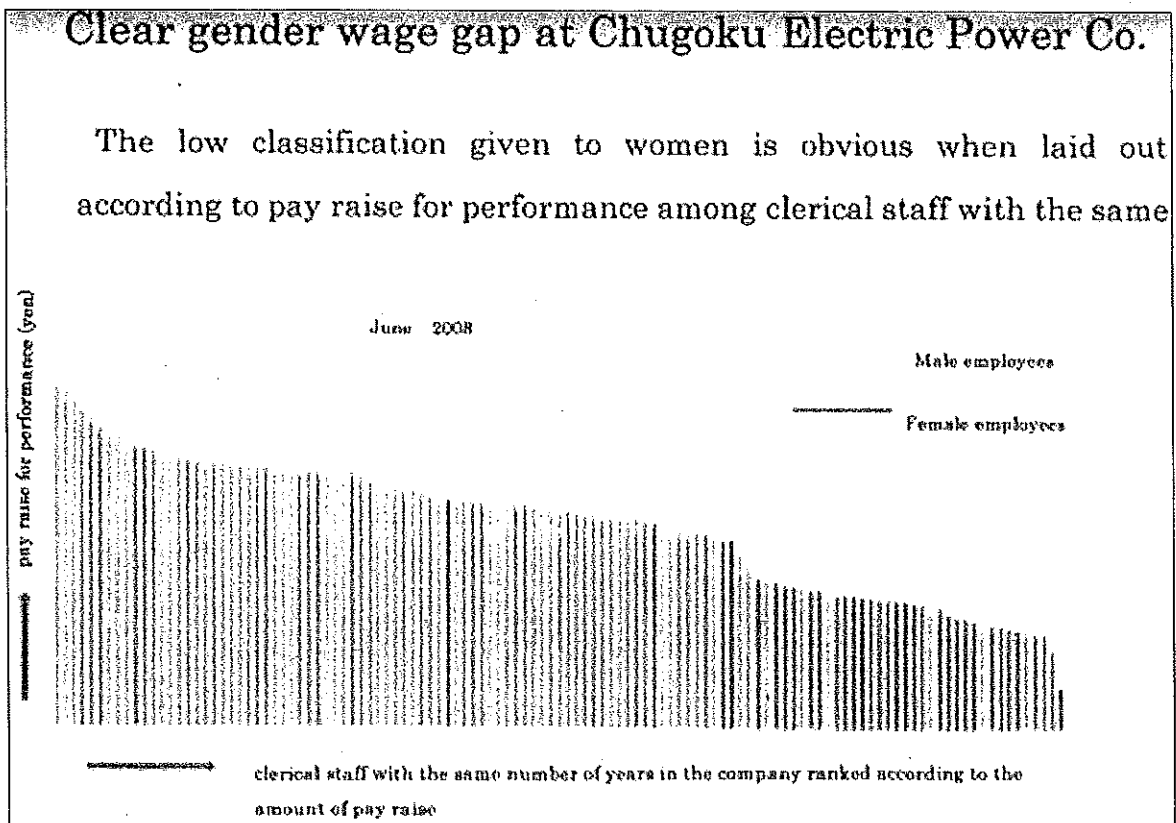
The male staff, who were hired in the same tracks with the same educational background were being promoted at a higher rate than women. The statistics section, to which she was assigned, has 31 staff, of which 28 were women. The statistics officers were performing difficult tasks, yet they were not evaluated accordingly, and they would not be promoted beyond a certain level.

The plaintiff found that her male colleagues, who can accept transfers and long working hours were given higher assessment and were being promoted, while

women were regarded as having lower abilities, and were given lower assessment, even when they were performing well. The case is still pending.

2) Indirect discrimination through performance evaluation

The Supreme Court dismissed the gender discrimination case against Chugoku Electric in March 2015, upholding the Appeals Court judgment dismissing the plaintiff's claims. The plaintiff had worked for the company for 30 years, and had aspired to work and be promoted as her male colleagues. The wage difference according to gender is given in the graph below.



Although it is obvious from the graph that women's pay is at a lower level than that of men, the court, while finding that there was a gap in promotion and wages between men and women, held that it was not gender discrimination for the following reasons:

*The men and women are not divided into clear strata.

*The female employees' attitudes towards work, including their reluctance to be promoted into management positions.

As the graph shows, the majority of women in the company are promoted later than men. The performance evaluation, on which the pay and promotion is based, includes many items for evaluation, that are effectively disadvantageous to women,

even though they may not be directly referring to gender. These items for evaluation are “indirectly discriminatory.” An expert on statistics analyzed the situation, and submitted a statement pointing out that “the gap did not arise by chance, but indicates an existence of a notable difference in the ratings of men and women and in wages.”

Questions that may be raised

1. How is the examination of laws to include the definition of discrimination in the domestic laws progressing?
2. Performance evaluations used by many companies to determine promotion include items that may be effectively disadvantageous to women, even when they do not refer to gender directly. Is this not indirect discrimination?

3) Indirectly discriminatory track-based personnel system

[Concluding Observations (2009) paragraph 45]

May larger companies, including trading and financial companies, have introduced the “track-based personnel system,” consisting of the main career track in which employees can be promoted to management positions, and the clerical track, in which employees are excluded from promotion. However, today, 30 years since the enactment of the Equal Employment Opportunity Act, women comprise only 9.1% of the main career track (2014, Ministry of Health, Labor and Welfare). The clerical track consists mostly of women.

Companies using the track-based personnel system (Ministry of Health, Labor and Welfare)

Year	No. of companies	Proportion of women in the main career track
2000	215	2.20%
2003	236	3.10%
2004	180	5.10%
2011	129	5.60%
2014	118	9.10%

Article 6 of the Equal Employment Opportunity Act prohibits discrimination in assignment, promotion, demotion and training based on gender, but according to

the Guideline under the Act, difference in treatment in the same employment management category is prohibited discrimination, but difference in treatment in different categories is not. The Guideline explains that the "Employment Management Category" means the category of worker by job type, as in "main career track job" or "clerical track job," or employment status as in "regular employee" or "part-time employee." Many women are placed in low paying "categories" with no prospects of promotion in this indirectly discriminatory system.

Comparison of the Guideline and the Equal Employment Opportunity Act

Equal Employment Opportunity Act	Guideline
(Article 5) prohibition of discriminatory treatment in recruitment and hiring on grounds of sex	(related to Article 5) prohibition of exclusion of either men or women from recruitment and hiring, in a single employment management category
(Article 6) prohibition of discriminatory treatment in assignment, promotion, demotion, training, etc. on grounds of sex	(related to Article 6) prohibition of exclusion of either men or women from promotion to positions of certain levels in a single employment management category, same provision regarding assignment and training.

Questions that may be raised

1. Is not the track-based personnel system that is disadvantageous to the vast majority of women indirect discrimination?
2. What is the government's view on the "Employment Management Category" under the Guidelines of the Equal Employment Opportunity Act that allows the track-based personnel system to exist, and to create indirect discrimination?

2. Legislation of the principle of equal pay for work of equal value

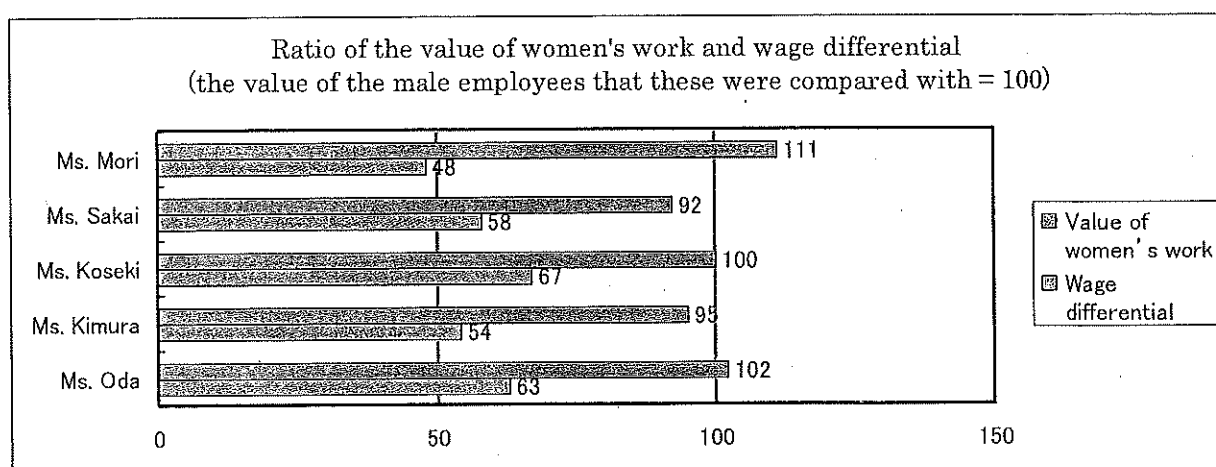
[Concluding Observation (2009) paragraph 45]

The ILO Committee of Experts on the Application of the Conventions and Recommendations noted in its 2008 Observation regarding Japan's application of Convention No. 100 that Article 4 of the Labor Standards Act "does not fully reflect the principle of the Convention, because it does not refer to the element of equal remuneration for work of equal value" and asked the government "to take steps to

amend the legislation to provide for the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.”

Because there is no explicit reference to the principle in the laws, the wage discrimination case against Kanematsu, a trading company took 14 years to be resolved. In 2009, the Appeals Court judgment became final, stating that the wage gap that was created by the track-based personnel system was gender discrimination and a violation of Article 4 of the Labor Standards Act. This judgment was achieved after a group of experts and other individuals formed a job evaluation committee to compare the plaintiffs’ work with that of their male counterparts to clarify the discrimination.

The group selected the male colleagues or superiors of the plaintiffs, and compared their work. The results are shown in the chart below. Ms. Mori’s work was evaluated at 111 to her male counterpart’s 100, but she received only 48% of his pay. Ms. Koseki was evaluated at 100, but received only 67% of that of her male counterpart. The gender-neutral job analysis and evaluation made it possible to overcome the absence of an explicit provision on the principle of equal pay for work of equal value, and to explain the discrimination to the judges. It proved the effectiveness of the job evaluation in closing the gender wage gap.



Questions that may be raised

How is the government proceeding with legislating the principle of equal pay for work of equal value, which has been recommended by CEDAW and ILO?

3. Sexual harassment

- The Equal Employment Opportunity Act cannot prevent sexual harassment

There is no explicit laws prohibiting sexual harassment, and the Equal Employment Opportunity Act only requires employers to put in place measures for prevention and procedures for addressing allegations of harassment. Sexual harassment should be defined as a form of discrimination on the grounds of sex, and should be prohibited as such under the Equal Employment Opportunity Act. Moreover, remedies that the court could order as legal consequences of violation of prohibition should be explicitly included.

1) Prada Sexual Harassment Case

After graduating from a university in New York, Ms. Rina Bovrisse worked for almost 20 years in the fashion industry, in Paris and New York, mostly at Chanel. She then built her career at the U.S. Headquarters of Prada in New York, and started to work for Prada Japan in Tokyo in April 2009. She was the General Manager overseeing 2 sections, and was directly under the Italian President.

However, inside Prada Japan, there were daily incidents of sexual and other harassments directed against her and other female employees by the President and the Personnel Manager. She was surprised and reported the incidents to the Headquarters in Milan, calling for a more safe and healthy workplace for women. In Autumn 2009, she received notice of her dismissal. After attempting to solve her case through the labor tribunal, she brought her case to court in March 2010.

On October 26, 2012, however, the Tokyo District Court dismissed her case, on both claims submitted by Ms. Bovrisse: the recognition of her status, arguing that her demotion and dismissal were void, and her claims for mental and emotional damages caused by the harassment by the Personnel Manager. In the main reasoning regarding the sexual harassment, the court admitted that the Personnel Manager had asked her to change her hairstyle and to lose weight, but not that she was ugly. According to the court, comments about her physical shape was not directly related to the plaintiff's work, and it could not be denied that in general the representative of the company is lacking in consideration for the plaintiff if he had made such comments. However, the court found that comments did not cause emotional damages that should be atoned with monetary compensation.

Also, the court held that the plaintiff had provided information regarding the case to the Japan Times, a newspaper, and it was reported in the paper. This was considered an act injuring the trust and honor of the company, a grounds for dismissal in the company regulations.

2) Cover-up of the sexual harassment case in Canon Marketing Japan

Canon Marketing Japan is a company in the Canon group, selling and providing support services for Canon products. Its stocks are publicly listed, and it has more than 5,000 employees. Canon Inc. sends one of its executives as the President.

Ms. Amemiya has worked for the company for more than 25 years, and was Acting Manager in May 2005, when she was assigned to organize a retirement party for an executive. The incident occurred at the party, in front of the approximately 60 participants. When they were taking the group photograph of the participants, she was asked to sit on the knee of an executive. When she tried to get away, her colleague presiding over the party forced her to sit. (The photo as below)

A male employee shouted "that is sexual harassment" on the microphone, but none of the 60 participants stepped in to stop.

Immediately after that, the executive pulled her aside, and told her "it felt good." She says that she felt like fainting. She hurt her ankles when she was pulled by the executive, and later suffered from PTSD, as well as serious stress symptoms. She had to go to the hospital, and she applied for payments under the workers' accident compensation scheme. However, the company refused the application, claiming that the incident did not happen during her work, and that it was not sexual harassment. She found out later, that the company had submitted written statements from the executive and other organizers of the party to the Labor Standards Inspection Office, explaining that nothing had happened. It had also submitted her attendance records, omitting the reference on sexual harassment in her reasons for taking leave.

She sued the company for compensation from the perpetrators. The District Court found that sexual harassment had occurred, but the act was considered not serious, and the compensation amounted to approximately one month's pay. The company refused to admit to the facts or the intention, and the court did not understand her fear of being ganged-up on. Because of the inappropriate response by the company, her symptoms worsened, and she had to take leave for 3 years. She underwent rehabilitation and gradually recovered, and her doctor told her that she could go back to work. However, the company doctor did not recognize this diagnosis, and she was dismissed after exhausting



her sick leave. She filed for guarantee of her status, but her claims were dismissed at the Appeals Court in 2013 and the Supreme Court in 2014.

Question that may be raised

- 1) Why is sexual harassment not prohibited under the Equal Employment Opportunity Act?
- 2) How are the remedies provided for victims of sexual harassment?

4. Ratification of the Optional Protocol

[Concluding Observation (2009) paragraph 20]

In the last two years, there were two cases regarding women in the workplace that reached the Supreme Court, but were dismissed.

The first is the sexual harassment case against Canon Marketing Japan in October 2014, and the second is the wage discrimination case against Chugoku Electric Power Co. in March 2015.

The plaintiffs in both cases were women who had been working in the major companies for many years. Ms. A was sexually harassed by her superior in the work place, and suffered PTSD. But she was dismissed after she exhausted her sick leave. Ms. B has suffered discrimination in wages and promotion. Both women attempted to fight the discrimination and disregard of human rights by the companies, but their claims were both dismissed by the Supreme Court, and they were shattered. There are many problems in the laws in Japan, including the lack of a definition of discrimination or the absence of sanctions for sexual harassment. If Japan had ratified the Optional Protocol, the Convention would have had an effect on the judiciary, and the plaintiffs would have had the opportunity to use the individual communication system to present the continuing discrimination to the Committee. The ratification would bring hope and will to live to the women in Japan.

Employment cases continue to be brought to court, including wage discrimination involving track-based systems, termination of contracts as in the Hello Work case, discrimination in promotion as in the case against the Ministry of Health, Labor and Welfare, refusal of rehiring after retirement, and sexual harassment cases.

The Optional Protocol is ratified by the majority of States around the world.

We ask that the Committee confirm whether progress towards ratification has been made, and what the government considers as obstacles to ratification.

Working Women's Network
Representative: Shizuko Koedo
CANVAS Tanimachi No14
2-2-20 Tanimachi Chuo-ku Osaka, Japan
Tel : +81(0)90-1909-7998
URL: <http://www-net.org>
E-mail: wwn.welcome@gmail.com

Feb. 15, 2016

TO: Mr Guy Ryder, Director -General
The International Labour Standards Department
International Labour Organization

Dear Sir,

We are sending herewith information regarding Japan's application of the ILO Convention No. 100, which Japan has ratified, specifically on the legislation on the principle of equal pay for work of equal value, referred to in the Observation of the Committee of Experts on the Application of Conventions¹. (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015).

Working Women's Network would like to draw your attention to the urgent need for a legislation on the principle of equal pay for work of equal value, the need to implement gender-neutral job evaluation, and the abolishment of the career-track system based on ongoing court cases on wage discrimination around the country.

Shizuko Koedo Representative
Working Women's Network

SHIZUKO KOEDO

¹ In 2008, the Committee raised the issue of legislation of the principle in its Observation. Observation (CEACR) - adopted 2007, published 97th ILC session (2008), paragraph 6. "The Committee therefore asks the Government to take steps to amend the legislation to provide for the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value."

Yukiko Sakai, Chair

- Women's Union for workers of Trading Company

Y. Sakai

Takeshi Ganza Representative
Aichi Solidarity laborers' Union

T. Ganza

Introduction

Working Women's Network

Shizuko Koedo Representative

Address : Dawn Center Box 31

1-3-49 Otemae, Chuo-ku Osaka, Japan

URL: <http://www-net.org>

E mail: wwn.welcome@gmail.com

Established: October 10 1995

Number of members: 450

Purpose: to achieve the improve of the status of working women and
realize the prohibition of indirect discrimination and the
Principal of equal pay for work of equal value

Women's Union for Workers of Trading Company

Yukiko Sakai, Chair

E mail: yukiko0919kddi@ac.auone-net.jp

Address: c/o Ms Tamanaka, 7-13-13 Honcho Funabashi

Chiba City, 273-0005 Japan

Established: March 5.2005

Number of members: 30

Purpose: to achieve the improvement status and working conditions of
working women in trading companies.

Aichi Solidarity Laborers' Union

Takeshi Ganza, Representative

E mail: aichi2rentai@yahoo.co.jp

Address: 2-11-43 meiekiminami Nakamura ku Nagoya city Aichi ken

Established: Jan.21.2008

Number of members:150

Purpose: This Union organize laborers of building industry ,transportation
industry and the other industry in Aichi ken

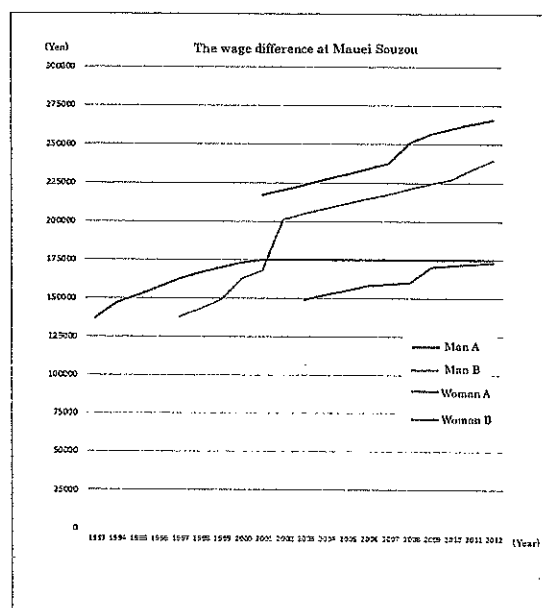
Contents

1. The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value
2. The Gender Discrepancy in Wages and Employment
3. Sexual harassment is gender discrimination that should be prohibited under the Equal Employment Opportunity Act
4. The Situation of Non-regular Employment
5. Track-based Personnel System

1. The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value

- 1) Maruei Concrete Industries case – a case involving equal pay for work of equal value (report by Aichi Solidarity Laborers' Union)

It is 3 years since the plaintiffs brought the case to court in October 2010, and the case is now in its final stages after the settlement discussions and examination of witnesses. During this time, the plaintiffs and their representatives have submitted the standard job evaluation report by experts, as well as an expert opinion. They also submitted a graph showing the clear gender wage discrimination in the plant, in which the plaintiffs worked, to clarify the situation of wage discrimination. The wages



at Maruei Concrete Industries (formerly Maruei Sozo) generally peak at around 250,000 yen for male workers and less than 200,000 yen for female workers regardless of seniority, educational background or length of service.

The company statute explicitly mentions the principle of equal pay for work of equal value. Nevertheless, faced with the plaintiffs' claims of wage discrimination, it argued that the principle was merely an abstract idea, and it was impossible for the work of each worker to be identical. The company ignored the gender-neutral job evaluation, and has continued with its typically Japanese employment practices. It has explicitly acknowledged having a system separated by gender, by declaring that the men were assigned to jobs requiring skills, while women were placed in assisting jobs. Despite the obvious discrimination, the court case for remedies for the gender wage gap is taking so long and so much energy because the principle of equal pay for work of equal value is absent in the Japanese legal system.

2) Job appraisals based on the ILO standards are needed.

Faced with the situation in which the proportion of non-regular workers reached 40%, the Diet is currently discussing legislating "equal pay for equal work." This can be seen as a promising sign. But the Prime Minister's response in the Diet is along the lines proposed by the Japan Business Federation (Keidanren), appraising work that creates added value, and treating "same system of using human resources" as a criteria of determining the "sameness." The system of using human resources would include mobility, and it would mean that workers who cannot accept transfers to distant locations would be placed at a disadvantage.

The amendment of the Part-time Workers Act in 2008 calls for equitable / balanced treatment of part-time workers the Ministry of Health, Labor and Welfare had introduced guidelines for job appraisals. However, the elements of appraisals are problematic. It includes knowledge/skills, responsibility, but efforts or working conditions would not be used in the appraisals.

Responsibility is an easy element to satisfy for regular workers. Non-regular workers may be working in severe working conditions and is required to make tremendous efforts, but they still would be under the supervision of the regular workers, and therefore their appraisals regarding the responsibility element would be low. This means that the criteria by which the workers are measured confirm the bias that "regular workers have higher value." This could result in providing quantifiable support to the "low value" of non-regular workers.

3) At the Diet,

Chiemi Nishimura, lawmaker of the Democratic Party of Japan, asked about "Equal pay for equal work" with showing a graph(P7) which was exhibited for evidence in the trial of Chugoku Electric Power Company by Shinobu Nagasako in the House of representative Budget Committee on 10th February.

About this case, Hiroshima high court admitted that there is a gap between men and women. However the plaintiff lost. Also it was rejected in the Supreme Court. The reason was that the company's discretion is predominance.

Prime Minister Shinzo Abe has answered Nishimura's asking at the committee. He said that I don't know what to say, because each case is individual.

4) Ms. Ryoko Akamatsu, the former Minister of Labor stated that Article 4 of the Labor Standards Act does not guarantee the principle of equal pay for work of equal value in a television program (aired in March 2010).

WWN believes that the principle of equal pay for work of equal value should be explicitly provided for in Article 4 of the Labor Standards Act.



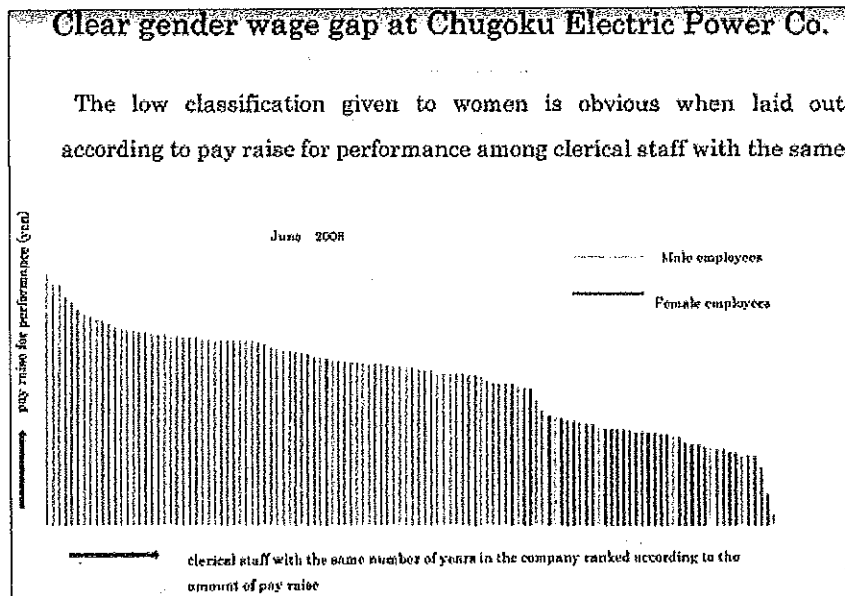
2. The Gender Discrepancy in Wages and Employment

The gender wage gap remains wide, and one of the factors behind this is the prevalence of indirect discrimination. Because the Equal Employment Opportunity Act restricts the prohibition of indirect discrimination to just 3 cases stipulated in the Ministerial Ordinance, other instances of indirect discrimination are not considered discrimination, and therefore cannot be remedied. The Equal Employment Opportunity Act and the Ordinance were amended in December 2013, but the changes were limited, and the problem was not solved. WWN would like to report on the following cases of indirect discrimination in employment.

1) Indirect discrimination through performance appraisals

(1) Chugoku Electric Industries wage discrimination case dismissed by the Supreme Court

In March 2015, the case of gender discrimination against Chugoku Electric Industries was dismissed by the Supreme Court, and the plaintiff lost all her claims against her employer. The plaintiff had worked in the company for 30 years, and had hoped to be promoted just as her male colleagues, to be able to work to the full extent of her abilities. But her hopes were not met, and she brought her case to court. The wage discrepancy between male and female employees with the same educational background and same length of services is shown in the graph below.



The graph shows the clerical employees with the same educational background and length of services as the plaintiff according to their wages. The blue columns are male employees and red are female employees. It is apparent that female employees are ranked at a lower level. The court judgment recognized the discrepancies in promotion and wages, but held that there was no gender discrimination because of the following reasons.

*The male and female employees were not in clearly separate strata.

*The ideas female employees held on work, including their tendency to avoid promotion to management positions.

*There were no clear distinctions based on gender in the performance appraisal system, and the discrepancy was the result of the appraisals.

However, as the graph clearly shows, the majority of women in the company are promoted later than men. The problem is that many of the evaluation items have an effect of placing women at a disadvantage, even though they are not directly linked to gender. Such evaluation items amount to indirect discrimination. A statistics expert submitted an opinion after a statistical analysis of the situation to the court, stating that the discrepancy could not be coincidence, and there were notable discrepancies in the ratings and wages of men and women.

(2) Case by a female officer of the Ministry of Health, Labor and Welfare

- indirect discrimination in giving low evaluation to women who cannot work long hours or be transferred to distant locations

In October 2014, a statistics officer of the Statistics and Information Department of the Ministry of Health, Labor and Welfare, the Ministry responsible for the

implementation of the Equal Employment Opportunity Act filed suit for discrimination in wages and promotion.

*Her male colleagues in the same track and the same educational background were being promoted to higher positions.

*The statistics section, to which she was assigned, has 31 staff, of which 28 were women.

*The statistics officers were performing difficult tasks, yet they were not evaluated accordingly, and they would not be promoted beyond a certain level.

The plaintiff found that her male colleagues, who can accept transfers and long working hours were given higher assessment and were being promoted, while women were regarded as having lower abilities, and were given lower assessment, even when they were performing well. So far, the court has the view that there is a prima facie case of gender discrimination after 1 year of hearings, but the case is still pending.

(3) Track-based system case against Towa Industries

In 2002, Towa Industries introduced the track-based personnel system in its company management. The only female employee in the design department was placed in the general track for the reason that she was a woman. This resulted in a wage discrepancy of 55,000 yen per month. She brought her case to court, and in March 2015, the District Court held that the distinction of integrated and general tracks was in fact distinction based on gender, and a gender-separate wage scheme was being applied, which was a violation of Article 4 of the Labor Standards Act. The Court ordered payment of the difference in pay based on seniority, and in retirement pay. However, although the plaintiff was a qualified architect just as her male colleagues in the integrated track, the difference in performance pay based on the evaluation of her work was not recognized. The plaintiff is appealing.

(4) Gender discrimination in post-retirement rehiring

A woman who was working for a large foreign-affiliated company applied to continue to work after retirement age and was refused, after facing numerous harassments by the company. Almost all male employees who reach retirement age are rehired, yet she faced treatment that could be seen as a dismissal, even though she had worked many years. She filed suit against her senior officers and the company for refusing her application.

3. Sexual harassment is gender discrimination that should be prohibited under the Equal Employment Opportunity Act

Although sexual harassment is a form of violence, just as domestic violence, there are no laws prohibiting sexual harassment in the workplace or sanctions against the perpetrators. Because of this a woman was raped in the corporate conference room in 1996 but was told by her lawyers, that she should give up trying to sue the perpetrator, because the case involving a large company would be hopeless. A few years later, she suffered sexual harassment at a retirement party of an executive of the company, suffered post-traumatic stress disorder and had to take 2 years leave. She was dismissed after her leave expired, and her life, as well as that of her daughter was drastically changed, after losing her work and career. She has pursued her case in the court, even though she was still suffering from PTSD, but the case was dismissed by the Supreme Court in 2014. The Supreme Court decision not only neglected the rights of women, but also promoted violence within the companies.

The guidelines under the Equal Employment Opportunity Act provides for appropriate action to be taken by employers against sexual harassment. But there is no explicit prohibition of sexual harassment, and the law merely requires employers to take steps to prevent harassment, and to set up procedures to respond to allegations of harassment. WWN believes that sexual harassment should be considered a form of discrimination under the Equal Employment Opportunity Act, and should be prohibited as such. There should also be provisions on measures that the courts could order as remedies.

4. The Situation of Non-regular Employment

(1) Case against the public employment agency (Hello Work) regarding termination of contract

The plaintiff worked as a non-regular consultant for 9 years on a 1-year contract that was renewed 8 times at Hello Work, the national employment agency. Her contract was not renewed in March 2011. Her senior officers had commended her for her work, and told her that they expected her to continue to work. In previous years, she had been rehired without any tests, but at the time of her last renewal, her position was opened for public recruitment and she was not rehired. Her position was the only one to be treated this way. She was a single mother raising her child. Having suddenly lost her source of income she brought the case against the state for

having undermined her right to expect to continue to work. Both the District and the Appeals Court held that the plaintiff had no right to expect to be rehired, because the hiring of a public servant is an administrative act and therefore different from employment under contract in private companies. Non-regular workers in public sector are facing serious difficulties, because as public servants, they are not protected as workers. The plaintiff is appealing to the Supreme Court, claiming that Hello Work, a national agency that should provide stable employment is creating instability in employment itself.

(2) From WWN's interviews with non-regular workers

Non-regular workers comprise 40% of the labor market. 70% of them are women, and the issues of non-regular workers are gender issues. The Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers (Dispatched Workers Act) was amended, which made it possible for companies to use 'dispatched' workers indefinitely.

In 2014, WWN interviewed 102 non-regular workers over a period of 7 months. These are some of their comments.

*The day of renewal of contract is a day of terror.

*I became a 'regular worker with restrictions' and no longer face the fear of termination of contract, but the wages remain low.

*Highly educated people are working as temporary staff in universities and public institutions. Their work may be worth doing, but they work on fixed term contracts and are low paid. Their will to work is being exploited, and are highly educated but poor.

*I am told "she is just a dispatched worker" or "you, there" instead of being called by my name. I feel depressed for being ignored as a person.

*With the revision of the Dispatched Workers Act, I am worried about the termination of contract after 3 years.

WWN believes that Article 3 of the Labor Standards Act, which prohibits discrimination with respect to wages, working hours or other working conditions by reason of the nationality, creed or social status of any worker, should be amended to include the grounds of sex. The Dispatched Workers Act must also be revised to restrict use of dispatched workers to limited periods.

5. Track-based Personnel System

The view of ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations published in 2015 notes that “the proportion of women who were counted as prospective employees in the main career track remains low (11.6 per cent).” Yet the Ministry of Health, Labor and Welfare published on October 20, 2015 that according to the survey, the same proportion during the period from April 2014 to March 2015 was 9.1%.

Companies using the track-based personnel system (By Ministry of Health, Labor and Welfare)

Year	No. of companies	Proportion of women in the main career track
2000	215	2.20%
2003	236	3.10%
2004	180	5.10%
2011	129	5.60%
2014	118	9.10%

The ‘trick’ in the guidelines under the Equal Employment Opportunity Act

- 1) The prohibition of discriminatory treatment on the grounds of sex can be achieved by Article 5 and 6 of the Equal Employment Opportunity Act.
- 2) However, the guidelines under the Equal Employment Opportunity Act enable the track-based system to exist, undermining the prohibition of discriminatory treatment.
- 3) Elimination of discrimination between male employees in the integrated track and female employee in the general track is possible when they are both in the same employment management category, but since comparison between the male employee in the integrated track and the female employee in the general track cannot be made, discriminatory treatment in assignment, promotion and education cannot be prohibited.
- 4) The provision in the guidelines restricting the applicable discrimination to those within a single employment management category created the indirectly discriminatory situation, in which many women are placed in low paying jobs (in general tracks) with little chance of promotion. It hinders the improvement of the status of many women, and undermines gender equality.

Examples of companies abolishing the track-based system through top management decisions

In the interviews WWN conducted with companies, we heard that in a major company in Osaka abolished the track-based system after the decision by top management. The company introduced detailed career development programs for women, and improved the childcare leave. This led to an increase in women who were promoted to management positions, fewer women leaving their jobs and an improvement in the company's performance.

Comparison of the Guideline and the Equal Employment Opportunity Act

Equal Employment Opportunity Act	Guideline
(Article 5) prohibition of discriminatory treatment in recruitment and hiring on grounds of sex	(related to Article 5) prohibition of exclusion of either men or women from recruitment and hiring, in a single employment management category
(Article 6) prohibition of discriminatory treatment in assignment, promotion, demotion, training, etc. on grounds of sex	(related to Article 6) prohibition of exclusion of either men or women from promotion to positions of certain levels in a single employment management category, same provision regarding assignment and training.

*The guidelines for employers implementing the employment management category
The Committee noted that it “welcomes the adoption on 24 December 2013 of guidelines for employers who implement the ‘Employment Management Categories’”.

The guidelines follow the earlier notice from the Director of the Ministry of Health, Labor and Welfare, explaining that employers should take care that the actual treatment does not become gender separate employment management. We hope that the employers would implement the track-based system accordingly. But the guidelines are not legally binding, and there are concerns about its effectiveness.

In reality, the proportion of women in the integrated tracks is very small at 9.1%. There is still a long way to go until it will reach 30%, a goal the government has set for the year 2020, and the gender wage gap remains wide. To narrow the gap, it is

necessary to abolish the restriction set by the guidelines of comparisons of treatment to within a single employment management category, and to make it possible to compare and evaluate jobs in different categories.

WWN suggests that the restrictions of comparisons to within a single employment management category in the Equal Employment Opportunity Act be abolished in order to achieve gender equality for the following reasons.

- 1) The restrictions undermine gender equality and create indirectly discriminatory situations.
- 2) Gender equality can be achieved by Articles 5 and 6 of the Equal Employment Opportunity Act alone, and the guidelines are unnecessary.

Paragraph 14 Employment
Working Women's Network

Shinobu Nagasako (former plaintiff in the Chugoku Electric Power gender wage discrimination case)

I work for Chugoku Electric Power, a major company, which, despite being in a position to support the lives of people in the area through provision of electric power, has systematically discriminated against women. For the last 20 years, I have been seeking redress for the discrimination in promotion and wages. I brought the case to court, and as a result, I have suffered bullying and harassment at the workplace. In the appeals to the Supreme Court, Professor Kazuo Yamaguchi of Chicago University submitted an expert opinion pointing out the gender wage discrimination from a statistical viewpoint. However, the court found that the gap was based on performance evaluation and was therefore reasonable, and the defeat became final. The items of evaluation in the performance evaluation amount to indirect discrimination.

The situation in Japan is unreasonable. I hope the government would ratify the Optional Protocol, so that discrimination against women, such as those of the Chugoku Electric Power, could be examined according to international standards.

Miyuki Amemiya (former plaintiff in the Canon Marketing Japan sexual harassment case)

Because there is no prohibition of sexual harassment in the Equal Employment Opportunity Act, when I was raped in a conference room of the company I worked for in 1996, the lawyer I talked to refused to take the case, saying that the case against such a major company was hopeless. In 2005 I suffered sexual harassment at a retirement party for the company executives. I lost my job and career, and the lives of myself and my daughters changed dramatically. I brought the case to court while suffering PTSD. The court proceedings took 10 years, but the Supreme Court's decision to dismiss, was not just a neglect of "women's human rights," but it also facilitated "violence within the companies."

I wish for a clear prohibition of sexual harassment in the Equal Employment Opportunity Act, as well as remedies that the court could order as legal outcomes of a violation of the prohibition.



International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22

Tél. direct:
Fax direct:
E-mail:

Réf.:
Votre réf.:

The Minister of Health, Labour and Welfare
1-2-2, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
TOKYO 100-8916
Japon

19 AOÛT 2016

Please find attached, for your information,
a copy of a communication which has been
addressed to your Government.

AMC/ja-(NORMES) – 18.08.16

cc: Minister of Health, Labour and Welfare, Tokyo
Permanent Representative, Geneva
ILO-Tokyo
SRO-Bangkok
ACD 8-2-35-100, 156
Mr. Arvela (NORMES)

The Minister of Foreign Affairs
2-2-1, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
JP-TOKYO, 100-8916
Japon

ACD 19-2-1-35

Dear Sir,

--- Please find herewith a copy of a communication dated 24 May 2016, whereby the Japanese Federation of Co-op Labor Unions (SEIKYO-ROREN) submits observations on the application by Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156).

In accordance with established practice, these observations, as well as any comments that the Government of Japan may wish to make on the matters raised therein, will be submitted to the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its next session (November-December 2016).

Yours faithfully,
For the Director-General:

SIGNED

Corinne Vargha
Director of the International Labour
Standards Department

Received

24 MAY 2016

24 May 2016

Mr. Guy Ryder
Director-General
International Labour Organization

NORMES

**Information to the Committee of Experts on the Application of Conventions
and Recommendations Concerning ILO Convention No.100**

Our Seikyo-Roren is a federation of the workers' unions operating in the consumers' co-operatives in Japan. About 70% of its union members are part-timers or other non-regular workers. As workers in the private enterprises in the distribution industry, we are actively working for a drastic raise of minimum wages, equal treatment, employment stability and the improvement of other treatments of non-regular workers through petitions to the Japanese Government and in the labor-management bargaining.

Our federation fully supports the recommendation of your Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations made more than once to the Japanese Government, which says to the effect that although ILO Convention No.100 on the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value is ratified, the wage disparity between men and women is widening, and that domestic laws concerned should be revised. On 30 October 2008, we provided information concerning ILO Conventions Nos. 100, 111 and 175 for Mr. Juan Somavia, the then Director-General of the ILO. The disparity between men and women, however, has still not reduced, but is rather widening among the non-regular workers. Since non-regular employees are particularly many among women, it would be safe to say that the disparity in the form of employment is an indirect form of discrimination against women.

Relevant domestic laws that need to be revised include the Labor Standard Law, the Equal Employment Opportunity Law, the Labor Contract Act and the Worker Dispatching Act. This particular information provides you with a report on the actual conditions of the part-time workers because the part-timers are particularly many at Co-ops' workplaces, and thus informs you that the Part-Time Employment Act revised last year has not been effective.

I express my deep gratitude to you for this opportunity to report to you on the actual conditions in which the Japanese part-time workers are placed.

I. Actual conditions of workers in Japan

The conditions facing the Japanese workers are serious. The number of the non-regular workers is increasing to account for about 40% of all workers, 60% of all women workers, and 50% of young workers. Regular-workers are threatened even to life by long

working hours; non-regular workers cannot earn decent wages despite their hard work; conversion from non-regular to regular position is extremely difficult; and women workers, if once retiring from regular job due to marriage or child-birth, can hardly have a chance to return to work, unless they become non-regular. Of all young people who get jobs for the first time, non-regular employment represents 40%, and more and more people have to continue to remain non-regular at their ages 30s and 40s, without being able to acquire any professional skills. The number of the workers who earn under 2 million yen per year now exceeds 10 million. The poverty and disparity are, thus, further prevailing.

Because non-regular employees in Japan are especially numerous among women, the discrimination in the form of employment is tantamount to the indirect discrimination against women. The improvement of the treatment of the non-regular workers is an effective means for the dissolution of wage disparity. Yet, such an understanding as "the regular and non-regular workers are placed under the two different personnel management systems" are still so commonly seen that the large gap in monthly wages, bonuses, retirement benefits and social security remains huge between the regular and non-regular workers, even if they are undertaking the same jobs.

The Government insists that ILO Convention No. 100 is reflected in Article 4 of the Labor Standard Law. True, the discriminatory treatment by reason of the worker "being a woman" is referred to in it, but nothing is provided for in regard of working conditions other than wages there, and still less the discrimination in wages based on the difference in the form of employment. Prime Minister Abe speaks of "equal pay for equal value of work". But he also emphasizes that he is "fully mindful of the current employment practices", meaning to follow the traditional way of thinking that the regulars and the non-regulars are two different things in the personnel management. Rather, this may imply a danger to be used to lower the wages of the regularly employed workers.

It is clear that the principle of "equal pay for equal value of work" is not really formulated in law.

II. Actual condition of the Co-op's workplaces

1. Conditions of Co-op's workplaces

(1) Thirty percent of the Co-op workers are supporting their household finances with their part-time-based salaries.

The large majority of the part-timers at the Co-op's workplaces are short-time ones (dependent on their spouses). Yet, in the ongoing shift of the Japanese society to the non-regular employment, the number of the part-timers who are forced to make do with part-time jobs is steadily increasing. Looking at the actual situation of the family household incomes in the outcome of the Inquiry on Actual Life Experience, which our federation conducted in autumn 2015 in preparation of the 2016 Spring Labor Offensive, the part-timers who sustain the household economy by their own incomes alone account for 18.1% (11.0% supporting his or her own living and the other 7.1% supporting dependent/s, too). If the answers that "the both of the couple are part-timers", which were 9.9% of the total, are

added to it, those who are supporting the household economy by the incomes of part-timers alone amount to 28%, which is close to 30%. Among the hourly-paid workers, the number of the working couples, of whom one is regular employee while the other is non-regular, decreased sharply from 72.7% as of autumn of 2005 (inquiry made 10 years ago for the 2006 Spring Labor Offensive) to 57.6% as of today.

(2) 75.2% of workers at the Co-op workshops are non-regular employees

The percentage of the non-regular workers at the Co-op workplaces is as high as 75.2%, which by far exceeds that of the national average in the wholesale and retail combined (52%). At the store level, it accounts for 90%, which is much higher than that of the 40 listed supermarket companies (77%). Their percentage of the door-to-door delivery workers is 63% and of the welfare service is 83% (The figures are from the "Summery Report of the Survey on Wages and Working Conditions" published by the Japanese Consumers' Cooperative Union). Given more and more regular workers being replaced by non-regular workers, the wage level is restrained to 60% in the delivery service, and 40% in the stores as compared with the regular employees' salaries. With the increase in the workers who are forced to remain as part-timers and with the serious labor shortage, bitter discontents with hard labor and low wages are swirling around everywhere in the Co-op workplaces.

2. Actual state of wage disparity between regular employees and part-timers in the Co-op workplaces

(1) Average wage increase as the result of the 2016 spring labor offensive (based on the Interim Summery): The gap between regulars and non-regulars is not reducing

*Responses to the demands for wage increase (Simple average of the responses; the given amounts of money show wage per month for the regular employees and wage per hour for the part-timers)

	Spring 2016			Spring 2015					
	As of 17 March			As of 17 March			Final		
	Number of the unions	Wage increase	%	Number of the unions	Wage increase	%	Number of the unions	Wage increase	%
Regulars	40	3,033	1.03	36	2,832	0.84	64	3,101	0.93
Part-timers	37	10.82	1.29	40	4.61	0.54	68	6.59	0.62

* Responses for summer bonus (Simple average, each figure shows equivalent months in wage for both regular employees and part-timers)

	Summer bonus of 2016	Summer bonus of 2015	
	As of 17 March	As of 17 March	Final

	Number of the unions	Equivalent months of pay	Number of the unions	Equivalent months of pay	Number of the unions	Equivalent months of pay
Regulars	32	1.50	30	1.38	71	1.46
Part-timers	24	0.65	27	0.60	65	0.58

(2) Comparison of the wages at Co-op "A" (from the "Survey Report on Wages and Working Conditions of Co-op Workers for fiscal year 2014")

* Wages of the regular workers

[Minimum guarantee for the starting monthly salary]

High-school graduate	University graduate	Details included in the salary
176,000 yen	203,600 yen	Age-based and job evaluation-based salaries

[Age specific salaries/year – samples are from workers in actual service]

	Age 30	35	40	45	50	55	60
Top	4,145,222	4,960,500	5,425,296	7,710,102	7,313,431	7,085,948	6,656,603
Average	4,145,222	4,624,097	4,841,461	5,434,010	5,680,708	6,117,514	6,250,201
Bottom	4,145,222	4,198,553	4,176,721	4,518,465	4,388,953	4,853,714	5,843,799

[Wage structure]

Basic Salary	Total of age-based wage and job evaluation wage
Age-based wage	Paid according to specific ages
Job evaluation wage	Paid according to job performance skills
Executive/management allowance	Paid according to specific duties
Family/dependent allowance	Paid for dependents without income in family
Unaccompanied duty allowance	Paid to employees posted away from their families
Overtime allowance (early morning or late evening)	Paid for the work performed in excess of the statutory working hours
commutation allowance	Equivalent to the fare of the commuter pass of the public transportation media, in case work trip length exceeds 2 km
Meal allowance	Subsidy of 250 yen for one meal
Others (adjustment payment)	Paid separately when any specific need arises
Others (special work allowance)	Paid for the type of job to go for stocking early in the morning

[Bonuses for FY 2014]

Summer	Winter	Total
1.75 months equivalent	2.017 months equivalent plus 20,000 yen	3.767 months equivalent plus 20,000 yen

635,650 yen	657,890 yen	1,293,540 yen
-------------	-------------	---------------

*** Wage model of part-timers (general part-timers)**

Job category	Basic hourly pay after three years of continued service (A)	Allowance for skills in Job category (B)	Sum of the hourly pays (A + B)	Monthly wage model (C)	(C) × 12	*Annual bonus 1.00 month equivalent (D)	Annual income model (C) × 12+ (D)
Office work	905	0	905	76,020	912,240	76,020	988,260
Store staff	905	30	935	78,540	942,480	78,540	1,021,020
Distribution	905	30	935	78,540	942,480	78,540	1,021,020
Delivery	905	455	1,360	114,240	1,370,880	114,240	1,485,120

(Winter bonus for fiscal 2014 of 20,000 yen was added to this model)

*** Wage model of part-timers in administrative positions (160 hours per month)**

Job	Basic hourly wage	Managerial allowance	Monthly wage model	Monthly wage × 12	Annual bonus = 2.59 months	Yearly wage model
Store leader	Basic hourly wage plus 70 yen	10,000 yen	161,680 yen	1,940,160 yen	473,722 yen	2,413,882 yen
Delivery leader	Basic hourly wage plus 70 yen	10,000 yen	212,080 yen	2,424,960 yen	621,394 yen	3,166,354 yen

(3) Distribution of full-time and part-time workers at Co-op "B"

Job responsibility Grade	Full-time	Part-time
II-1		
I-2		177
I-3		552
I-4		22
I-5		1
II-1	1	25
II-2	18	1
II-3	400	52
II-4	241	8
II-5	175	1
III-1	85	3
III-2	70	8
III-3	13	

Job Qualification Grade	Full-time	Part-time
1	54	548
2	267	290
3	186	9
4	92	
5	253	2
6	176	1
7	43	
8	4	
Total	1075	850

III-4	21	
III-5	20	
IV-1	12	
IV-2	10	
IV-3	7	
IV-4	2	
IV-5		
V-1		
V-2		
V-3		
V-4		
V-5		
Total	1075	850

3. The disparity in wages between different types of employment is a form of indirect discrimination)

As seen above, the personnel management system varies depending on the types of employment. This is helping to widen the gap in monthly wages and bonuses. At Co-op "B", the framework of wage and personnel system is unified, and on the monthly wage basis, part-timers receive about 90% of the wage of regular workers. Yet there are still many part-time workers at low grade positions.

The distribution of the men and women workers in the types of employment, seen in the organizational and financial registration of the Seikyo-Roren members, is set out below. The majority of the monthly wage earners (full-time) are men, while many hourly wage earners are women. From this, it is clear that the discrimination by the form of employment is an indirect discrimination by sex.

[Seikyo-Roren's organizational and financial registration in 2015]

*Monthly wage-men	Monthly wage-women	Monthly wage-total	*Other monthly pay-men	Other monthly pay-women	Other monthly pay-total	Hourly wage-men	Hourly wage-women	Hourly wage-total	Nursing care helpers-men	Nursing care helpers-women	Nursing care helpers-total	Total
15,168	2,831	17,999	2,554	1,917	4,471	3,459	38,115	41,574	6	471	477	64,521

*Monthly wage workers: Traditional regular employees

*Other monthly pay workers: Regular workers receiving lower wages, bonuses or retirement allowance, including workers hired for limited job categories or geographical areas, those working for outsourced companies, etc.

4. Job evaluation: The delivery part-timers perform 90% as much as the full-timers, yet their salaries are 50%; the store service part-timers perform 70%, yet the pay is 40%

Below is a job evaluation report conducted by Co-op "C" in 2013. It was made using

the point factor method, a formula which is considered as international standard. The result: In the delivery division, the value of the work by the part-timer was 89 as against 100 by the full timer, but the pay for it was about half. This meant that 2,138 yen was the amount of hourly wage which should have been paid as corresponding amount of wage to the value of the job. In the store service division, the comparison of the job evaluation was 100 against 75, but the wage of the part-timer was less than 40% of that of the full timer. It revealed how severely the wages of the part-timers were kept down. If the retirement allowances and the pensions were taken into account, the gap would be much wider.

driver
 * In the delivery division, the part-timer performs almost as much as the full time (89%), but the pay is less than half. P

#Job evaluation point (value of the job)		
Full-timer (634.2 points)	:	Part-timer (562.8 points)
Ratio 100	:	89
#Present wage (hourly wage including a portion of bonus)		
Full-timer (2409.5 yen)	:	Part-timer (1220.3 yen)
Ratio 100	:	51
#Wages if paid based on the Job evaluation points (value of the job)		
Full-timer: 2409.5 yen		Average part-timer: 2138.3 yen

in shops
 * In the store service division, the deserved amount of pay for the part-timer is no less than 2,000 yen (including a portion of bonus)

#Job evaluation point (value of the job)		
Full-timer (653.0 points)	:	Average part-timer (474.1 points) : Chief part-timer (588.2 points)
Ratio 100	:	73 : 90
#Present wage (hourly wage including a portion of bonus)		
Full-timer (2952.6 yen)	:	Average part-timer (1146.6 yen) : Chief part-timer (1229.6 yen)
Ratio 100	:	39 : 41.6
#Equivalent amount of wage that would match Job evaluation points (value of the job)		
Full-timer (2952.6 yen)	:	Average part-timer (2155.3 yen) : Chief part-timer (2657.3 yen)

III. The problems of the Part Time Labor Law: Its revision in 2015 was inadequate, without having any actual effect

The revised Part-Time Labor Law came into force on 1 April 2015. The purpose of the

revision was to ensure the fair treatment for the part-timers so that the part-timers can engage in jobs with their consents. To enhance their consents, the accountability of the employers is incorporated in the law. However, the practical details of the "fair treatment" are not defined, and therefore depend on the outcome of labor-management bargaining. It is extremely hard for part-time workers to negotiate on the improvement of their working conditions with their employers on equal terms. Given that the rate of unionization of the part-timers remains about 7% according to the "Basic survey on trade unions in 2015" released by the Ministry of Health, Labor and Welfare, i.e. well short of 10%, the provision of the revised law on the "fair treatment" can exert little effect in reality. Moreover, the Ministry has not conducted any survey on this issue since the law was revised. It is crucial to achieve further drastic revision of the law.

- The principle on the treatment of part-timers is laid down anew as Article 8. It says that in terms of part-timers, "the difference in their treatment from the regular employees shall not be irrational in the light of 1) job content, 2) mechanism of the use of human resources (such as redeployment and promotion) and 3) other factors". Yet because of the problems mentioned above, this provision is facing difficulty in being made use of.

- The provision on the prohibition of discriminatory treatment is revised and formulated in the new Article 9. From the former definition of the application condition of "1) job content, 2) mechanism of the use of human resources, and 3) indefinite contract", the "indefinite contract" was removed. This seems to have broadened the coverage of the provision, but in fact, there has hardly been any effect, because already for some time "repeated renewal of contract" as was the case in the Co-op workplaces where one year or half year contract was routinely repeated was practically "regarded as indefinite contract". Therefore the problem had practically been already solved. Besides, now that the revised Labor Contract Act made it possible for the part-timers "to convert their contract to indefinite one when five years have passed and on request basis", it seems that many part-timers will turn to ones without fixed-term contract. Therefore, unless the "2) mechanism of the use of human resources" is deleted from the provision, the disparity in the same job will still stay neglected. Already a regulation to prohibit discrimination was enacted in 2008, but the number of the part-timers who were able to enjoy benefit from it was no more than 0.1% of all. This applied to the Co-op workplaces. Although it was accepted that the repeatedly renewed contract could be treated as non-fixed term employment, actual treatment depended on whether or not there had been redeployment of the post. As the result, this provision of the law hardly worked even in the same job and with same responsibility.

Therefore, the application condition formulated in articles 8 and 9 should therefore be limited to the "job content" alone.

IV. Voices of part-timers of Co-op workshops

Seikyo-Roren publishes an annual report called "Black Paper on Part time Labor". We can find the following facts in the report:

- 1) The wage of part-timers is too low, and the disparity in wage and working conditions is too big, although their job is not much different from that of regular employees;
- 2) Many of them are forced to have two or even three jobs because of the very low wage that cannot support their living;
- 3) Dual jobs and long-time heavy work do damage to their health, which in turn impoverish them even further;
- 4) Their poverty leads to the poverty of their children, depriving them of the right to education, which in itself causes other forms of disparity;
- 5) They have apprehensions about supporting their living in case of losing their jobs due to old age or illnesses, and;
- 6) There are many unwilling part-timers who are obliged to take on unstable and low wage non-regular employment, when regular employment positions are so difficult to secure even for new graduates.

The improvement of the treatment for such non-regular workers is an urgent task. At the same time, drastic review and improvement are needed to support their childcare, education, nursing care and other social security services. Set below are some of the voices of Co-op part-time workers.

Case 1

I live with my 29-year-old son and 92-year old father. My second son married last year and left home. I became a single mother when my eldest son was 15 years old and my second son was 13. It was hard for me to afford a university education for my first son, so I had to send him to a commercial high-school so that he would get a job as soon as he graduated. Preoccupied by the idea that I had to work and support my family, I started working at a Co-op store as a full-time worker. But the Co-op's job alone could not support our household expenditure, so I found another job of delivering newspapers early every morning. I made my disparate effort to continue working.

But around the time when I turned 60, I began to feel my limitations both physically and mentally, and quit newspaper delivery. As I am approaching the retirement age in a few years' time, I am filled with anxiety.

Case 2

I am a 30-year-old single mother, having 17 and 15 years-old daughters. I have been working as a part-timer of Co-op's delivery service for 14 years. While delivering goods by truck to homes, I also work on the promotion of product sales. I am assigned of a sales target, though it is about a half compared with that assigned to a regular employee. But the amount of goods assigned to me for delivery is at times bigger than that to a regular worker. Since I started this job, I began to suffer a lower back pain and tendinitis at both wrists, and have to go to a hospital regularly. I cannot get rid of the pain but with patience I continue my work, otherwise I cannot support our living. Coming March, my second daughter will take an entrance examination of a high school, and then the eldest daughter will take hers of a university next year. If they succeed, much more additional expenditures for enrollment fees, textbooks and many others will be needed for both of them. As I could not afford to save money or buy education endowment insurance, they will have to rely on a school loan. My hourly wage is 1,370 yen. This amount is fixed and includes a proportion of

retirement allowance and yearly bonus. Therefore, even if I continue my work, there will be no wage increase, and even when I retire, I will receive no allowance.

Case 3

I have a 26-year-old son and a 24-year-old daughter, who are now both economically independent, and another son who is a university student. I became a single mother when the eldest son was in the third year of a junior high-school and preparing for the entrance examination for a senior-high. Then, I was a part-timer at a small clinic, working about half a week. Because it became impossible to keep a family with my income, I moved to a new part-time job, the Co-op's delivery service, which promised a little higher hourly wage.

The job content for us was almost the same as that for the regular workers, such as door-to-door delivery of goods by truck, sales, and canvassing for cooperative insurance. The only difference was that there was no contracted service-time and no personnel redeployment. Yet the working conditions were entirely different between regular and non-regular workers, and so were the wages. For the part-timers there was neither bonuses nor family and other allowances. Nor was there a special leave for shift work (leave of 9 consecutive days, twice a year) or a paid menstrual leave, which were all guaranteed for the regular staff. Why is there such a disparity, despite the same services we were engaged in? It was hard to understand. Yet I had to support my family with three children. So I kept working hard. After a day's work and on holidays I went to another work at a tavern. Without having any qualification, it is truly hard, particularly economically, to care three children with an income of a part-time worker.

Why is there such a large gap in wages and other treatments, although we are engaged in the same work? I cannot understand it. The disparity is a problem not only for each individual person, but it also hinders economic development of the whole society. I believe that it is a crucial problem which calls for immediate correction.

Akiyo Kitaguchi

Akiyo KITAGUCHI
President

Japan Federation of Co-op Workers' Union (Seikyo-Roren)



International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22

Tél. direct:
Fax direct:
E-mail:

ACD 19-2-1-35

Réf.:
Votre réf.:

The Minister for Foreign Affairs
2-2-1, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
TOKYO 100-8919
Japon

06 OCT. 2016

Dear Sir,

Please find herewith a copy of a communication dated 3 October 2016, by which the National Confederation of Trade Unions (ZENROREN) submits observations on the application by Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

In accordance with established practice, these observations, as well as any comments that the Government of Japan may wish to make on the matters raised therein, will be submitted to the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its next session (November-December 2016).

Yours faithfully
For the Director-General:

Corinne Vargha
Director of the International Labour
Standards Department

NORMES



National Confederation of Trade Unions

Zenroren-kalkan 4F, 2-4-4, Yushima, Bunkyo-ku, Tokyo 113-8462
 TEL: +81(03)5842-5611/FAX: +81(03)5842-5620/E-mail: zenintel@zenroren.gr.jp

ILO REGISTRY GENEVA

October 03, 2016
 Tokyo

03 OCT 2016

FAX RECEIVED

Mr. Guy Ryder
 Director General
 The International Labour Bureau
 4, route des Morillons
 CH-1211 Geneva 22
 Fax +41 22 798 8685

ACD 19-2-1-35

Received
 03 OCT 2016

NORMES

Re: Information on implementation of ILO Convention 100 in Japan for consideration by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

Dear Director General Ryder,

Please find attached document to present the information on implementation of ILO Convention 100 in Japan for consideration by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations from ZENROREN, National Confederation of Trade Unions.

We wish constructive discussion by the Committee of Experts.

Best regards,

Yoshikazu ODGAWA

Yoshikazu ODGAWA
 President
 Zenroren

Information on the Implementation of ILO Convention 100 in Japan

Zenroren would like to point out gender pay gaps by statistics.

According to a private salary survey in 2014 (released in September 2015), the annual average salary in Japan was 4.15 million yen with 5.14 million yen for male workers and 2.72 million yen for female workers. The wages for women was only about a half of that of men. The survey also showed that annual wages for regular workers was 4.78 million yen and non-regular workers 1.7 million yen.

Zenroren would like to also point out factors that bring about gender wage gaps.

Firstly, although Article 4 of the Labor Standards Act prohibits wage discrimination between men and women, there are loopholes that allow discrimination.

For example, the Equal Employment Opportunity Law (EEOL) bans discrimination against women in appointment, placement and promotion, but it doesn't have clauses that prohibit gender wage gaps. In addition, EEOL guidelines, which introduced a career tracking system, only ban different treatments by gender within each "Employment Management Categories". The ratio of regular women workers on a main career track and general staff accounts for 22.2% and 82.1% respectively. Since starting salary, promotion and raise in salary differ based on the employment management category, the average monthly wages of employees on a main career track and general staff are 594,653 yen and 350,390 yen respectively with disparities as much as 240,000 yen when workers are at the retirement age of 60 years (June 2014 Tokyo management Association announcement).

Another example is the lack of equal treatment principles for non-regular workers in the Part-Time Workers Law. The Part-Time Workers Law, which was amended in 2014, newly established an equal treatment principle between part-time workers and full-time workers in Article 8 (Enforcement in April 2015). However, the law allows disparity in treatment by its criteria such as whether a worker is able to be transferred or not as reasonable. These criteria are practically equivalent to "Employment Management Categories" and they preserve discrimination between part-time workers and full-time workers. As a result, the ratio of wages for men and women is 50.4 for female non-regular workers and 100 for male regular workers (2014 Ministry of Health, Labor and Welfare / Basic Survey on Wage Structure).

The Employment Equality Subcommittee of the Labor Policy Council in the Ministry of Health, Labor and Welfare had discussed about revision of the EEOL since October 2012. As a result the revision, EEOL guidelines was amended and they have been in operation since July 2014.

During the discussion for the revision, Zenroren demanded that: the current guidelines that allow discrimination between men and women through the Employment Management Categories be amended in order to eliminate gender wage gaps; scope of indirect discrimination be extended indicating examples of indirect discrimination; and clauses that prohibit gender wage gaps be included in the law.

However, the review of EEOL didn't lead to amendments of clauses of the law and it only made modifications to the guidelines. The revised guidelines provided that: to change of assignment on the grounds that an employee is married is regarded as discrimination; to require transfer that accompanied by change of their residence for recruitment, employment, promotion is regarded as indirect discrimination; and an official notice of the Director-General on career tracking system is upgraded to the guidelines. These amendments are not sufficient to improve a situation of discriminations.

Zenroren reiterates that a case of A Foundation, a public corporation, as an example. In A Foundation, promotion with pay hike requires that employees are able to be transferred. The ratio of men and women in employees in A Foundation is almost the same. But the ratio of female workers in supervisor position (in a second-class category or more) decreases sharply.

In 2015 a trade union in A Foundation had negotiations with the Foundation demanding redress of discrimination in light of the revised EEOL guidelines. However, A Foundation was reluctant to correct the disparity insisting that the difference in promotion was resulted from not only requirements for transfer but also overall judgment.

In 2015 after the revision of EEOL guidelines, the percentage of women employees in the Foundation is 11.0% in the second-class category (manager) (10.0% in 2012), 10.0% in the first-class category (deputy general manager) (3.6% in 2012), 4.3% in the special first-class category (general manager) (7.4% in 2012), while they account for 36.9% in the third-class category (assistant manager) (40.0% in 2012).

It is clear that the Equal Employment Opportunity Act is insufficient to redress discrimination against women. Despite the Labor Standards Act provides clauses that prohibit wage gaps between men and women, a legal system to certify gender discrimination has loopholes that allow indirect discrimination. A major problem is that employers are not responsible to verify discriminatory treatment against women. As a result discrimination against women workers with excuses "the overall judgment" like A Foundation are ignored and continued.

Secondly, a number of non-regular workers are increasing in occupations such as nurses in hospitals and nursery centers and care workers, in which more women work than men. These workers' low wages push down a level of wages for women as a whole. Their wages are significantly low in light of the gender-neutral job evaluation for equal pay by ILO. Since the Labor Standards Law does not define the principle of equal remuneration for equal value of work, there are no systems to correct wage gaps between occupations and they are remained. For example, an annual income for female nurse in nursery center is 3.17 million yen that is one million yen lower than annual average salary. The annual income for female care workers is even lower 3.04 million yen.

The ratio of female non-regular workers is rising in fields of nursery centers, in particular. It is 54.2% in the public nursery school and 40.2% in the private nursery school ("Basic research on early childhood education and child care" by Benesse Educational Research Institute). The hard working condition including their low wages leads to serious labor shortage in the occupation. Under this situation it is difficult for these female workers to continue to work to balance work life and family

life.

Thirdly, Zenroren would like to report on reasons why many women chose non-regular employments. In 2015, Zenroren Women's Committee carried out "Survey on Actual Situation of Working Women in Pregnancy, Childbirth and Childrearing" and "Survey on Actual Situation of Health and Labor for Working Women and on Gender Equality in Employment". The survey showed that long working hours and heavy workloads are widespread and chronic in workplaces and that one in four workers suffers a miscarriage. In addition, the top- two reasons for choosing non-regular employments are: working conditions for regular workers is impossible; and they have responsibilities for family care. While male workers work long time, female workers bear heavy burden of household and childrearing chores. The government statistics also showed that approximately 60% of female workers have quitted their jobs against their will to continue to work on the occasion of pregnancy and giving birth of the first child. The Japanese government has not ratified ILO conventions related to working hours at all. This backward attitude of the government in tackling problems of long working hours becomes indirect factors to lead to gender wage gaps as many women have to choose non-regular employments.

Lastly, minimum wage in Japan does not promote pay equality between men and women.

As minimum wage in 2016 was revised recently, an hourly minimum wage in Tokyo became 932 yen and that in Miyazaki and Okinawa Prefecture is 714yen, which are equivalent to 120,335 yen and 92,188 yen per a month respectively (155hour work in a month \times 0.833 "disposable income ratio"). Since the minimum wage system in Japan doesn't adopt a cost of living principle, incomes based on the minimum wages remain at low levels.

In Japan, a worker whose annual income is 1.03 million yen or lower is able to claim: i) income tax exemption for the worker and ii) a marital deduction from income of the worker's dependent. This tax privilege system reduces the burdens of income taxation on workers. To prevent the decline of a household income, workers want to use the preferential tax system, with the result that many female workers earning minimum wage level pay have adjusted their employment by choosing non-regular employments.

###